

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. JACCS MPM FINANCE INDONESIA
TABANAN BALI**

Muhammad Ivan Syahreza¹

Email: ivansyahreza05@gmail.com

Bambang Raditya Purnomo²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. JACCS MPM Finance Indonesia Tabanan Bali. Penelitian ini berfokus pada masalah kinerja karyawan yang mana dituntut untuk mencapai target perusahaan yang telah ditentukan. Jenis Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer serta data sekunder yang diperoleh dari kuesioner sebanyak 45 karyawan atau responden dan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh atau teknik sensus. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan inner model dan outer model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 2,213 dan p-value 0,027, kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 4,072 dan p-value 0,000, motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 2,098 dan p-value 0,036. Variabel motivasi kerja tidak memediasi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 1,898 dan p-value 0,058, dan motivasi kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 1,981 dan p-value 0,048.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kompensasi; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and compensation on employee performance through work motivation as an intervening variable in PT. JACCS MPM Finance Indonesia Tabanan Bali. This research focuses on employee performance issues which are required to achieve predetermined company targets. The type of research used is quantitative research. The data collection method used was primary data and secondary data obtained from questionnaires of 45 employees or respondents and the sample used was a saturated sample or census technique. Hypothesis testing is carried out using the inner model and outer model. The results showed that leadership style (X1) had a significant effect on employee performance with a t-statistical value of 2.213 and a p-value of 0.027, compensation (X2) had a significant effect on employee performance with a t-statistical value of 4.072 and a p-value of 0.000, work motivation (Z) had a significant effect on employee performance with a t-statistical value of 2.098 and a p-value of 0.036. Variabel work motivation does not mediate leadership style variables towards employee performance with a t-statistical value of 1.898 and a p-value of 0.058, and work motivation mediates compensation to employee performance with a t-statistical value of 1.981 and a p-value of 0.048.

Keywords: Leadership Style; Compensation; Work Motivation; Employee Performance.

I. LATAR BELAKANG

Pertumbuhan ekonomi dan perkembangan zaman semakin *modern* di seluruh penjuru dunia. Menyebabkan bergesernya budaya masyarakat dunia dalam melakukan mobilitas kegiatannya sehari-hari. Khusus di Indonesia hal ini dapat dibuktikan dengan perubahan gaya hidup masyarakat, yang dulu awalnya kemana-mana berjalan kaki atau menggunakan transportasi umum. Namun sekarang ini masyarakat lebih senang dan nyaman menggunakan kendaraan pribadi terlebih khusus lagi kendaraan mobil. Pergeseran ini tidak lain karena seiring meningkatnya pendapatan masyarakat serta tingginya mobilitas mereka. Namun tetap saja untuk dapat membeli mobil dengan cara tunai sangatlah susah. Melihat kesempatan tersebut, bermunculanlah perusahaan leasing yang menawarkan pembelian mobil dengan cara mengkreditnya. Untuk dapat meraih keunggulan kompetitif, perusahaan *leasing* berlomba-lomba dalam menawarkan keunggulannya kepada calon konsumen sehingga mereka mau untuk mengambil penawaran kredit tersebut. Industri mobil Indonesia bangkit pada tahun 2021. Setelah pukulan telak yang dialami sepanjang tahun 2020 karena pandemi. Pemerintah memiliki peran besar dalam upaya mengangkat industri otomotif lewat relaksasi Pajak Penjualan atas Barang Mewah (PPnBM). Menurut data Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo) penjualan mobil *wholesales* atau distribusi dari pabrik ke diler tumbuh 66% *year-on-year (yoy)* menjadi 887.202 unit. Sementara itu, penjualan mobil ritel atau penjualan dari diler ke konsumen pada tahun 2021 melesat 49,3% menjadi 864.348 unit. Industri mobil Indonesia sempat terpuruk pada tahun 2020 karena virus Cov-19 yang menyerang Indonesia. Saat itu penjualan mobil dalam sebulan bahkan hanya terjual 3.551 unit pada bulan Mei. Jauh dari penjualan rata-rata pra pandemi di kisaran 80.000-90.000 unit per bulan.

Melihat hal tersebut karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan ditiru oleh manusia lainnya karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda (Liawandy, Indarti, & Marzolina, 2014). Untuk itu diperlukan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik agar dapat memotivasi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, selain itu dibutuhkannya kompensasi yang sebanding dengan kinerja mereka yang membuat semangat dan memotivasi mereka agar kinerjanya bisa ditingkatkan. Dengan memotivasi karyawan secara individual adalah cara yang paling baik untuk mencapai tujuan organisasi, karena masing-masing individu dalam melaksanakan aktivitas mempunyai tujuan sendiri-sendiri, sehingga untuk menyatukan tujuan tersebut pemimpin hendaknya memperhatikan dengan memotivasi agar aktivitas karyawan tidak menyimpang dengan tujuan organisasi (Thoha, 2013). Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut didukung oleh penelitian Latif (2018) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja.

Uraian diatas mendorong untuk melihat sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. JACCS MPM Finance Indonesia Tabanan Bali.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kerangka Teoritis

Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartini Kartono, 2008:34).

Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu, Menurut Dessler (dalam Khair, 2017).

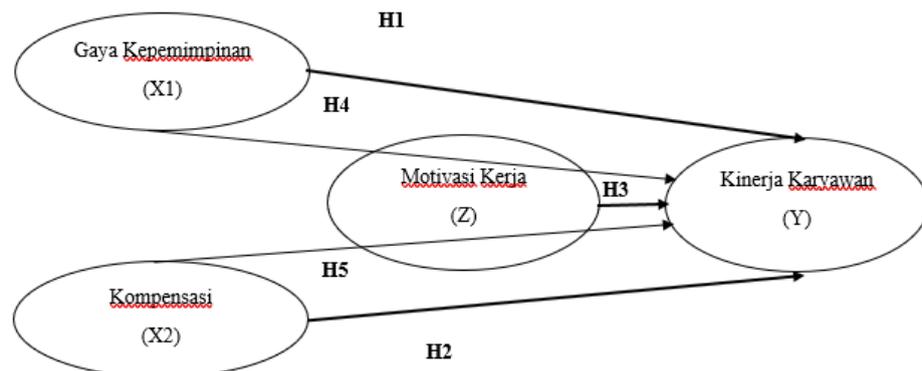
Motivasi Kerja (Z)

motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2017).

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Moehariono (2012:95) Kinerja karyawan merupakan performannce yang berarti gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan kajian penelitian sebelumnya dan pengembangan model penelitian, maka disusunlah kerangka berfikir teoritis yang menyatakan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Dibawah ini merupakan gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian yang dilakukan:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesa Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah model penelitian dan kerangka pemikiran yang telah dibahas mengenai analisa pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. JACCS MPM Finance Indonesia Tabanan Bali dapat dirumuskan hipotesa penelitian diantaranya:

- H1: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. JACCS MPM Finance Tabanan di Bali.
- H2: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. JACCS MPM Finance Tabanan di Bali.
- H3: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. JACCS MPM Finance Tabanan di Bali.
- H4: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. JACCS MPM Finance Tabanan di Bali.
- H5: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. JACCS MPM Finance Tabanan di Bali.

III. METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pengumpulan data primer dan sekunder, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif.

Variabel Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan (X1)
Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan pendapatnya sebagai berikut:
 1. Sifat
 2. Kebiasaan
 3. Tempramen
 4. Watak
 5. Kepribadian
2. Kompensasi (X2)
Indikator kompensasi (Badriyah, 2015) dibagi menjadi:
 1. Gaji/upah
 2. Insentif
 3. Bonus
 4. Tunjangan
 5. Fasilitas
3. Kinerja Karyawan (Y)
Menurut Bernadin dan Russell (1993) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan yaitu:
 1. Kualitas
 2. Kuantitas

3. Ketepatan waktu
 4. Efektivitas
 5. Kebutuhan akan pengawasan
 6. Hubungan antar perorangan
4. Motivasi Kerja (Z)
- Maslow (2013:101) berpendapat bahwa indikator motivasi kerja yaitu:
1. Kebutuhan Fisiologis
 2. Kebutuhan Rasa Aman
 3. Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki
 4. Kebutuhan akan Penghargaan
 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Populasi dan Sampel

Dalam hal ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan PT. JACCS MPM Finance Indonesia Tabanan Bali sebanyak 45 orang, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini masuk dalam kategori *Non probability sampling* yaitu dengan sampling jenuh (sensus).

Teknik Analisa Data

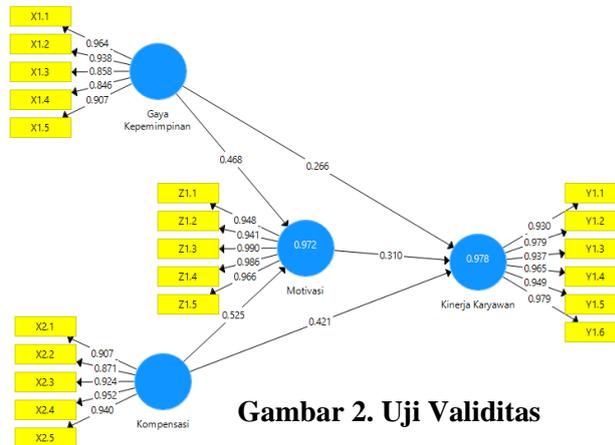
Analisis statistik deskriptif menampilkan data hasil penelitian dalam bentuk rerata skor. Statistik inferensial dengan bantuan *software SmartPLS 3.0*. Penggunaan *Partial Least Square-SEM* untuk menganalisis tingkat signifikansi diantara variabel endogen dan eksogen dengan membuat model penelitian dan *Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Outer Model

Perancangan model struktural pada PLS adalah berbasiskan pada teori dan hasil penelitian empiris yang sudah peneliti jelaskan sebelumnya sehingga didapatkan model struktural dalam bentuk dengan jalur perancangan model pengukuran pada PLS berbasis teori dan hasil penelitian empiris yang sudah peneliti jelaskan sebelumnya, variabel gaya kepemimpinan memiliki 5 indikator yakni X1.1 sampai dengan X1.5. Variabel kompensasi memiliki 5 indikator yakni X2.1 sampai dengan X2.5. Variabel kinerja karyawan memiliki 6 indikator yakni Y1.1 sampai dengan Y1.6. Variabel motivasi kerja memiliki 5. Semua model bersifat refleksif dan dibuat dalam bentuk diagram jalur.

Uji Validitas



Gambar 2. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas Dengan Cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Gaya Kepemimpinan	0,943	>0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,981		
Kompensasi	0,954		
Motivasi Kerja	0,982		

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

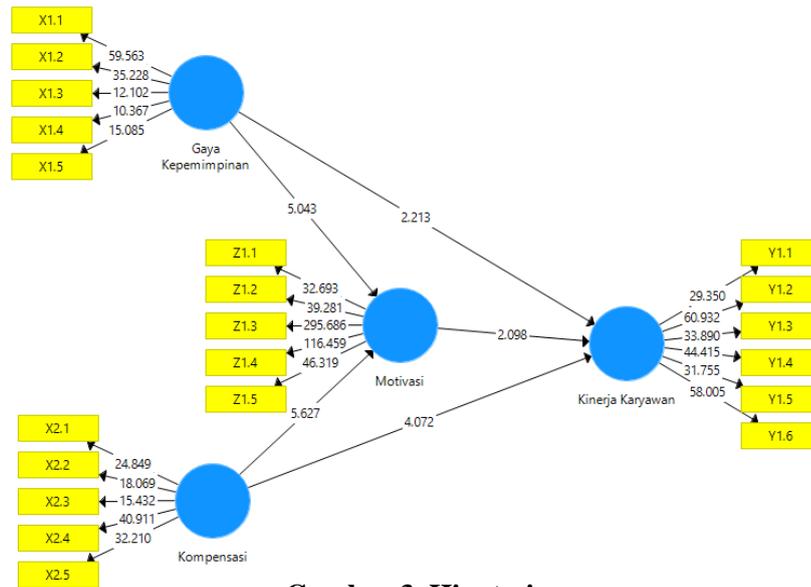
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Dengan Composite reliability

Variabel	Composite reliability	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Gaya Kepemimpinan	0,957	>0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,985		
Kompensasi	0,965		
Motivasi Kerja	0,986		

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1 dan 2 diperoleh nilai *cronbach's alpha* variable gaya kepemimpinan sebesar 0.943, variable kinerja karyawan 0.981, variable kompensasi sebesar 0.954, dan variable motivasi sebesar 0.982. Sementara itu nilai *composite reliability variable* gaya kepemimpinan sebesar 0.957, variable kinerja karyawan sebesar 0.985, variable kompensasi sebesar 0.965, dan variable motivasi kerja sebesar 0.986. artinya, semua variable di atas dikatakan reliable karena *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* lebih dari 0.7, maka kuisioner dapat menghasilkan hasil ukur yang stabil atau konstan.

Hipotesis



Gambar 3. Hipotesis

Tabel 3. Hipotesis

Hipotesis	T-Statistics	T-Table	Status Hipotesis (Uji T)	P Value	Status Hipotesis
Gaya Kepemimpinan->Kinerja Karyawan	2.213	>1.96	Diterima	0.027	Diterima
Gaya Kepemimpinan ->Motivasi kerja	5.043	>1.96	Diterima	0.000	Diterima
Kompensasi->Kinerja Karyawan	4.072	>1.96	Diterima	0.000	Diterima
Kompensasi->Motivasi Kerja	5.627	>1.96	Diterima	0.000	Diterima
Motivasi Kerja->Kinerja Karyawan	2.098	>1.96	Diterima	0.036	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-statistik antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 2.213 >1.679 dan p-value 0.027 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-statistik antara kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 4.072 >1.679 dan p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-statistik antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja (Z) yaitu 5.043 >1.679 dan p-value

0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya kerja terbukti.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-statistik antara kompensasi (X2) terhadap motivasi kerja (Z) yaitu $5.627 > 1.679$ dan *p-value* 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja terbukti.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-statistik antara motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu $2.098 > 1.679$ dan *p-value* 0.036 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan terbukti.

Uji Efek Mediasi

Tabel 4. Uji Efek Mediasi

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Motivasi Kerja-> Kinerja Karyawan	0,145	0,144	0,076	1,898	0,058
Kompensasi-> Motivasi Kerja-> Kinerja Karyawan	0,163	0,154	0,082	1,981	0,048

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t-statistik gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dengan nilai 1,898 dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 1,981 lebih besar dari 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, sedangkan motivasi kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. H4 tidak terbukti dan H5 terbukti dan motivasi kerja berperan sebagai partial mediasi. Menurut Kenny (2008), jika pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berkurang, tetapi masih berada di 0, setelah mengontrol mediator dinyatakan bahwa efek mediasi tersebut adalah partial mediasi.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di bab terdahulu, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan ketika semakin baik penerapan nilai dan fungsi gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan PT. JACCS MPM Finance Indonesia Tabanan Bali.
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik kompensasi yang diberikan terhadap karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kenyamanan yang dirasakan

oleh karyawan PT. JACCS MPM Finance Indonesia Tabanan Bali sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan ketika motivasi kerja bisa dikatakan sebagai sebuah pandangan individu yang bisa ditanamkan perusahaan kepada karyawannya. Dengan motivasi kerja yang baik dan jelas dengan dibarengi kompensasi yang sesuai maka akan timbul perasaan senang dan hal tersebut berdampak baik pada hasil kerja karyawan PT. JACCS MPM Finance Indonesia Tabanan Bali.
4. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. JACCS MPM Finance Indonesia Tabanan Bali. Hal ini dapat menjadi patokan, bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin belum tentu bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan. Hendaknya seorang pemimpin dengan karakter, skill, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan yang dimiliki harus mampu mendorong dan membentuk motivasi kerja bagi karyawannya yang positif bagi peningkatan kinerja karyawan PT. JACCS MPM Finance Indonesia Tabanan Bali.
5. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi dan motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai pekerja dapat bekerja dengan nyaman dan aman tanpa memikirkan keluarga yang nasibnya bagaimana. Hal ini yang mana akan meningkatkan efisiensi dalam bekerja sekaligus bertujuan guna peningkatan kinerja karyawan PT. JACCS MPM Finance Indonesia Tabanan Bali.

Saran

Peneliti dengan beberapa pertimbangan, menyarankan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian didalam topik yang sama untuk: Melakukan penelitian disektor usaha yang berbeda. Karena dengan dilakukan penelitian disektor bisnis yang lainnya akan membuat penelitian ini lengkap serta dapat digunakan untuk pengambilan keputusan yang menyeluruh. Selain itu bagi manajemen perusahaan PT. JACCS MPM Finance Indonesia Tabanan Bali untuk melakukan beberapa hal berikut:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan implementasi gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja guna menjadi upaya peningkatan kinerja perusahaan.
2. Untuk memperkuat gaya kepemimpinan, manajemen disarankan untuk membuat kondisi pekerjaan senyaman mungkin untuk karyawan, pengarahan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk memperkuat motivasi kerja karyawan, manajemen disarankan untuk memperhatikan detail, konsistensi dan melibatkan karyawan dalam mempertimbangkan suatu keputusan.
4. Kemudian untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap target Perusahaan yang sudah ditetapkan, pihak manajemen disarankan untuk memberi stimulus berupa bonus kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja

karyawan, yang dampaknya sendiri akan dirasakan oleh perusahaan pada umumnya dan karyawan.

Implikasi

Temuan dalam penelitian ini mempunyai beberapa implikasi penting, baik itu bagi pembaca sebagai informasi, pihak perusahaan dalam upaya peningkatan kualitas gaya kepemimpinan, pemberian stimulus kompensasi, motivasi kerja sebagai pendorong kinerja dan bagaimana proses peningkatan pada kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses pelaksanaan penelitian, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi keterbatasan penelitian. Untuk itu peneliti berharap agar peneliti-peneliti selanjutnya lebih bisa menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentunya memiliki banyak sekali kekurangan yang perlu diperbaiki kedepannya. Adapun keterbatasan penelitian tersebut, yaitu: Jumlah responden yang jumlahnya tergolong kecil yaitu 45 orang dan sulitnya memperoleh data dari organisasi yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander G, D. E. (2016). "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. LG Bagian Penjualan Indonesia Semarang)". *Diponegoro Journal Of Manajement*, 1-12.
- Ardiansyah, M. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusira Medan". *Jurnal. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Brahma, S.P. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening". (2014). *Jurnal. Universitas Diponegoro. Semarang*.
- Dito, A. H. (2010). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal. Universitas Diponegoro. Semarang*.
- Fernanda, R. (2016). "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan". *Jurnal Nominal/Volume V Nomer 2/Tahun 2016*, 81-95.
- Hardiyanto, S. E. (2021). "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Shopee International Indonesia)". *FOCUS Journal of Social Studies*, 2, 15-26.
- Imtiyaz, D. F. (2020). "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya". *Jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia). Surabaya*.

- Laan, R. (2016, November). "Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai". 2, 41-51.
- Latif, R. R. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Prima SR Hotel & Convention Yogyakarta". *Jurnal. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta*.
- Meithiana I, A. S. (2018). "Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak". *Soetomo Business Review Volume 1 Edition 1 Page 27-40, 1, 27-40*.
- Meithiana I, N. S. (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen". *Akademika; Vol. 16 No.1 Februari 2018, 16, 50-59*.
- Nuraeni, M. A. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng". *YUME : Journal of Management, 2*.
- Nurhawaena. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal. Universitas Islam Negeri Alauddin Maksassar. Makassar*.
- Priyanto, W. B. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening". *Ekonomika-Bisnis, 105-114*.
- Rahardjo, S. d. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elkau". *Journal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan, 41-47*.
- Supriyono, B. N. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja" (Vol. 5). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*.
- Willy, J. d. (2009). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. BPF: Yogyakarta.
- Yani, N. W. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening". *International Journal of Social Science and Business.*, 56-62.
- Zainuri, M. d. (2018). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Business Management Analysis Journal (BMAJ), 1, 37-48*.