

GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA MADRASAH ALIYAH YAYASAN ISLAM RAJAMANDALA

Ani Puspita¹, Dety Mulyanti², Farida Yuliaty³
^{1, 2, 3} Universitas Sangga Buana, Bandung

¹ korespondensi : push_vitaeni@yahoo.co.id

ABSTRACT

Leadership style, work environment, and compensation are things that need to be considered in an institution or organization as well as in a school or madrasah because these can directly or indirectly affect motivation and can have an impact on employee performance. This study aims to determine the leadership style, work environment, compensation, motivation and employee performance. And to determine the effect of leadership style, work environment, and compensation on motivation, as well as its implications for employee performance at Madrasah Aliyah Yayasan Islam Rajamandala both partially and simultaneously. The method used is descriptive verification. Data collection was carried out by distributing questionnaires to employees in Madrasah Aliyah Yayasan Islam Rajamandala, data processing techniques were carried out by path analysis, correlation test, determination coefficient test and hypothesis test. The results showed that the responses regarding the leadership style were in the good category and showed that the leadership at Madrasah Aliyah was more likely to be participatory, the work environment is in the quite good category, the compensation is in the quite good category too, employees' motivation have already been in a good value, and as well as an employees' performance. Then leadership style, work environment, and compensation have a positive and significant effect on motivation and performance simultaneously, and motivation has a significant influence on the performance of employees at Madrasah Aliyah Yayasan Islam Rajamandala.

Keyword: leadership style, work environment, compensation, motivation, employee performance.

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah institusi atau organisasi, begitupun di sebuah sekolah atau madrasah karena hal tersebut dapat secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi motivasi dan dapat berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai, dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap motivasi serta implikasinya pada kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Yayasan Islam Rajamandala baik secara parsial dan secara simultan. Metode yang digunakan adalah deskriptif verifikatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada para pegawai di lingkungan Madrasah Aliyah Yayasan Islam Rajamandala. Teknik pengolahan data dilakukan dengan analisis jalur, uji korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan mengenai gaya kepemimpinan telah berada pada kategori baik dan menunjukkan bahwa pimpinan pada madrasah Aliyah lebih cenderung kearah partisipatif, lingkungan kerja berada pada kategori cukup baik, kompensasi juga ada pada kategori cukup baik, motivasi yang dimiliki pegawai berada pada nilai yang baik dan kinerja pun berada pada kategori baik. Kemudian gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan terhadap kinerja secara simultan, dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Aliyah Yayasan Islam Rajamandala.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, dikarenakan kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada

hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai

organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok [1]. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi, dimana dengan dorongan yang kuat maka seseorang dapat mencapai suatu target yang telah ditetapkan, seperti yang diungkapkan oleh [2] motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu, motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias, maka dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan [3]. Selanjutnya usaha untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pada pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi dan implikasinya pada kinerja pegawai [4]. Kompensasi yang didapatkan oleh pegawai sebagai bentuk imbalan atas kontribusinya terhadap perusahaan merupakan salah satu sumber motivasi yang sangat kuat, ini dikemukakan oleh penelitian yang dilakukan [5], selain itu dengan Lingkungan kerja baik fisik dan non fisik memiliki hubungan erat dengan motivasi, lingkungan kerja yang baik memberikan pengaruh baik terhadap motivasi pegawai, hal tersebut telah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [3]. Kepemimpinan juga memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap motivasi pegawai, dimana semakin baik gaya

kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai dan sebaliknya, pada setiap satuan pendidikan pada umumnya gaya kepemimpinan dari seorang kepala madrasah, akan memiliki hubungan yang sangat erat [6]. Pada madrasah Aliyah terdapat beberapa hambatan pada proses manajemennya terutama dapat dilihat dari kinerja pegawai yang menurun disebabkan oleh motivasi yang kurang kuat dari pegawai tersebut, dimana motivasi itu terdorong oleh faktor faktor yang memicu khususnya faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi merupakan sebagian dari komponen-komponen yang mempengaruhi motivasi dan tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai, kesemua hal ini saling berhubungan satu sama lain yang apabila gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sudah baik maka akan baik pula motivasi, jika motivasi sudah baik maka akan berdampak pada meningkatnya kualitas kinerja pegawai [7].

HI = Ada Pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Pegawai di Madrasah Aliyah

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi

Sebagaimana asumsi yang selalu masyarakat percayai bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai dan sebaliknya, pada setiap satuan pendidikan pada umumnya gaya kepemimpinan dari seorang kepala madrasah, akan memiliki hubungan yang sangat erat sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [6].

H2 = Ada Pengaruh Positif antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi di Madrasah Aliyah

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi

Lingkungan kerja baik fisik dan non fisik memiliki hubungan erat dengan motivasi, lingkungan kerja yang baik memberikan pengaruh baik terhadap motivasi pegawai, dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh [3].

H3 = Ada Pengaruh Positif Antara Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi di Madrasah Aliyah.

Hubungan Kompensasi dengan Motivasi

Kompensasi yang didapatkan oleh pegawai sebagai bentuk imbalan atas kontribusinya terhadap perusahaan merupakan salah satu sumber motivasi yang sangat kuat, sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh [5].

H4 = Ada Pengaruh Positif Antara Kompensasi Terhadap Motivasi di Madrasah Aliyah.

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah komponen yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Menurut [8], gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, ini berarti bila seorang pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh baik terhadap kinerja pegawainya.

H5 = Ada Pengaruh Positif Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja di Madrasah Aliyah.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana semua pegawai bekerja, lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas kerja yang optimal akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai, menurut penelitian dari [8].

H6 = Ada Pengaruh Positif Antara lingkungan kerja Terhadap Kinerja di Madrasah Aliyah.

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Kompensasi sangat signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja artinya semakin baik kompensasi yang dirasakan pegawai maka kinerja mereka juga semakin baik, [7]

H7 = Ada Pengaruh Positif Antara Kompensasi Terhadap kinerja di Madrasah Aliyah.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Pegawai yang memiliki motivasi baik dalam bekerja akan senantiasa memberikan hasil kerja yang baik, sesuai dengan tuntutan perusahaan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja [9]. Selain itu semakin baik motivasi yang dimiliki, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan [10].

H8 = Ada pengaruh Positif antara Motivasi Terhadap Kinerja Di Madrasah Aliyah.

METODE PENELITIAN

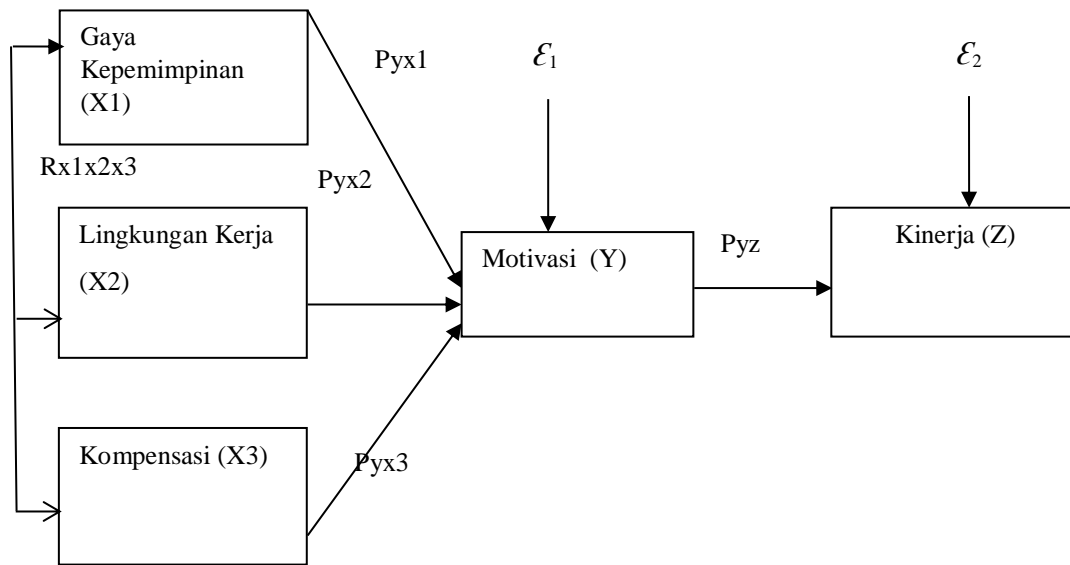
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif, dimana dalam pengambilan sampel menggunakan non probability sampling atau sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 30 orang. Data karakteristik responden disajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1 : Data Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	16	53.3
	Wanita	14	46.7
Usia	21 – 30 Tahun	8	26.7
	31 – 40 Tahun	8	26.7
	41 – 50 Tahun	11	36.7
	> 50 Tahun	3	10
Pendidikan	SMA	5	16.7
	S1	25	83.3
	S2	0	0
	S3	0	0
Masa Kerja	<1 tahun	2	6.7
	1-5 tahun	9	30
	5-10 tahun	4	13.3
	10-15 tahun	3	10
	>15 tahun	12	40

Sumber : Data yang diolah

Alat analisi yang digunakan adalah path analysis atau analisis jalur dengan struktur model sebagai berikut :



Gambar 1 : Diagram Jalur X1, X2, X3, dan Y terhadap Z

Struktur model tersebut terbagi menjadi 3 struktur yaitu :

1. Substruktur 1 : $y = \rho_{yx1}X1 + \rho_{yx2}X2 + \rho_{yx3}X3 + \varepsilon1$ (1)
2. Substruktur 2 : $Z = \rho_{zy}Y + \varepsilon2$ (2)
3. Substruktur 3 : $Z = \rho_{zx1}.X1 + \rho_{zx2}.X2 + \rho_{zy}$ (3)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Normalitas

Tingkat signifikansi pada penelitian ini yaitu 5%. Hasil dari uji validitas pada penelitian ini dinyatakan valid dikarenakan semua r hitung berada diatas r tabel, untuk uji reliabilitas dinyatakan reliabel dikarenakan semua nilai hitung *cronbach alpha* berada diatas nilai hitung. Pada uji normalitas dinyatakan berdistribusi secara normal karena berada diatas 0.05.

Respon Responden

Gaya kepemimpinan secara rata rata berada pada kategori baik dimana indikator terendah berada pada wewenang mutlak dan wewenang delegasi sedangkan pada skor tertinggi ditunjukkan pada indikator partisipasi pegawai dan pimpinan, hal tersebut menunjukkan bahwa pimpinan madrasah Aliyah cenderung lebih melibatkan para pegawai didalam pengambilan keputusan maupun kegiatan yang terjadi pada madrasah. Lingkungan kerja berada pada kategori cukup baik dimana indikator terendah berada pada getaran suara dan sirkulasi udara, sedangkan indikator tertinggi berada pada penerangan. Variabel kompensasi berada pada kategori cukup baik dimana indikator terendah berada pada tunjangan jabatan dan gaji & insentif, sedangkan skor tertinggi berada pada indikator fasilitas kesehatan. Hal tersebut disebabkan karena pimpinan madrasah Aliyah

lebih mengutamakan kedekatan antar pegawai dibandingkan hasil kinerja dari pegawai itu sendiri. Motivasi berada pada kategori baik dimana indikator terendah berada pada dorongan kerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik, sedangkan skor tertinggi ditunjukkan pada indikator kerelaan untuk bekerja lebih optimal serta keterampilan. Hal tersebut dikarenakan pegawai madrasah Aliyah merasa kompensasi yang didapatkan belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Kinerja pegawai berada pada kategori baik dimana skor terendah berada pada indikator kedisiplinan dan target kerja, sedangkan indikator tertinggi yaitu kemandirian. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua pegawai madrasah Aliyah telah memiliki kedisiplinan yang baik seperti

mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan, datang tepat waktu dan pencapaian target kerja yang belum sepenuhnya tercapai.

Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui dampak kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap motivasi dan implikasinya terhadap kinerja.

Substruktur 1

Besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel intervening dapat diketahui dari nilai koefisien jalur dari tiap variabel eksogen terhadap variabel intervening. Tabel 1.2 dijelaskan nilai koefisien jalur gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi.

Tabel 2 : Koefisien Jalur X1, X2, dan X3 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.917	1.957		.979	.336
	Kepemimpinan	.259	.280	.127	.922	.365
	Lingkungan	.837	.272	.430	3.072	.005
	Kompensasi	.808	.342	.424	2.365	.026
a. Dependent Variable: Motivasi						

Sumber : Data yang diolah SPSS

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan (X1) terhadap motivasi berada diatas nilai standar yang telah ditentukan yaitu sebesar 0.05, maka gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Maka dari itu peneliti selanjutnya akan menghitung koefisien jalur substruktur 1

dengan menggunakan metode trimming yaitu dengan mengeliminasi variabel eksogen yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Metode Trimming

Pada penelitian ini variabel gaya kepemimpinan tidak diikutsertakan pada penghitungan koefisien jalur.

Tabel 3 : Koefisien Jalur X2 dan X3 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.010	1.553		1.939
	Lingkungan	.847	.272	.435	3.120
	Kompensasi	1.005	.265	.528	3.787

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data yang diolah SPSS

Selanjutnya untuk mengetahui besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen pada substruktur 1 maka dilakukan pengujian koefisien determinasi dengan hasil sebagai berikut :

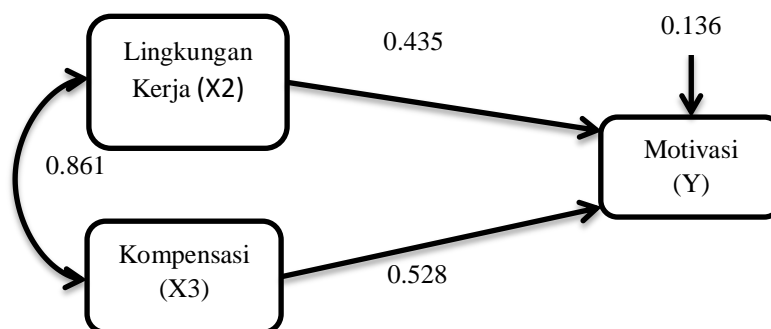
Tabel 4 : Koefisien Determinasi X2 dan X3 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.864	.854	2.429230

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan

Sumber : Data yang diolah SPSS

Berdasarkan tabel 1.3 dan 1.4 maka peneliti dapat membuat bagan substruktur 1 sebagai berikut :

**Gambar 2 : Jalur Substruktur 1**

Berdasarkan gambar diatas maka persamaan struktur dari substruktur 1 adalah :

$$y = 0.435x_1 + 0.528x_2 + 0.136 \quad (1)$$

Uji Hipotesis Substruktur 1

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing masing variabel eksogen yaitu Lingkungan kerja dan

kompensasi adalah 0.004 dan 0.001 dimana nilai tersebut berada dibawah nilai signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0.05. Maka secara parsial lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

Tabel 5 : Tabel ANNOVA Substruktur 1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1016.375	3	338.792	57.092	.000 ^b
	Residual	154.288	26	5.934		
	Total	1170.663	29			

Sumber : Data yang diolah SPSS

Pada tabel 1.5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi menunjukan 0.00 dimana hasil tersebut berada dibawah maksimal standar eror yang telah ditetapkan yaitu sebesar 5% atau $0.00 < 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

Substruktur 2

Substruktur 2 mencakup pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai dimana nilai koefisien jalur disajikan pada tabel berikut :

Tabel 6 : Koefisien Substruktur 2

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.570	1.481		1.060	.298
	Motivasi	.816	.065	.921	12.499	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data yang diolah SPSS

Selanjutnya untuk mengetahui besar pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja,

maka dilakukan uji koefisien determinasi dengan hasil sebagai berikut :

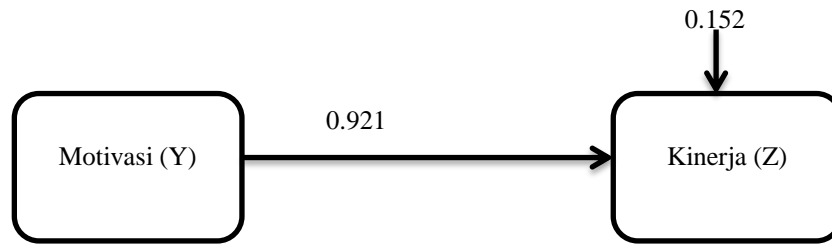
Tabel 7 : Koefisien Determinasi Substruktur 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.843	2.234298

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Data yang diolah SPSS

Berdasarkan tabel 1.5 dan 1.6 maka peneliti dapat membuat bagan substruktur 2 sebagai berikut :



Gambar 3 : Jalur Substruktur 2

Berdasarkan gambar di atas maka persamaan struktur dari substruktur 2 adalah :

$$Z = 0.921Y + 0.152 \quad (2)$$

Uji Hipotesis Substruktur 2

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.00 dimana hasil tersebut berada dibawah nilai standar yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0.05. Maka

pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dinyatakan signifikan.

Substruktur 3

Pada substruktur 3 mencakup pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi. Dimana hasil nilai koefisien disajikan pada tabel berikut :

Tabel 8 : Koefisien Substruktur 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	3.116		1.893	.069
	Lingkungan	.846	.490	2.940	.007
	Kompensasi	.742	.440	2.636	.014

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data yang diolah SPSS

Selanjutnya untuk mengetahui besar pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap

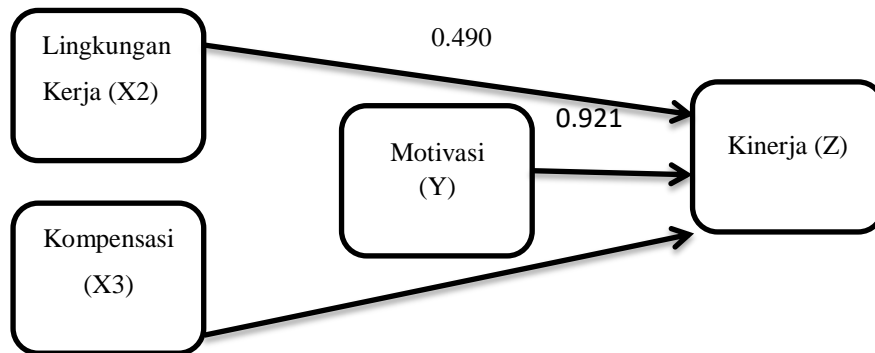
kinerja, maka dilakukan uji koefisien determinasi dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 9 : Koefisien Determinasi Substruktur 3

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.791	2.575769

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan
Sumber : Data yang diolah SPSS

Berdasarkan tabel 1.7 dan 1.8 maka peneliti dapat membuat bagan substruktur 3 sebagai berikut :



Gambar 4 : Jalur Substruktur 3

Berdasarkan gambar diatas maka persamaan struktur dari substruktur 3 adalah :

$$Z = 0.490x_1 + 0.440x_2 + 0.921y$$

Uji Hipotesis Substruktur 3

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja

dan kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.07 dan 0.014 dimana hasil tersebut berada dibawah nilai standar yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0.05. Maka pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dinyatakan signifikan.

Tabel 10 : ANNOVA Substruktur 3

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	745.143	3	248.381	37.007	.000 ^b
	Residual	174.507	26	6.712		
	Total	919.649	29			

Sumber : Data yang diolah SPSS

Pada tabel 1.9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi menunjukan 0.00 dimana hasil tersebut berada dibawah maksimal standar eror yang telah ditetapkan yaitu sebesar 5% atau $0.00 < 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil analisis data yang dilakukan pada penelitian ini menunjukan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja, namun lingkungan kerja dan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja baik secara parsial maupun simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: , Penerbit Salemba Empat, 2015.
- [2] H. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- [3] E. S. A. & I. R. Prakoso, Rayka Dantyo, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan,” *J. Adm. Bisnis*, vol. [Vol. 14 N, 2014.
- [4] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [5] N. L. K. S. Maryani, A. A. D. Widyani, and N. P. A. S. Saraswati, “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Inter,” *VALUES*, vol. 1, no. 2, pp. 53–67, Apr. 2020, Accessed: Sep. 21, 2021. [Online]. Available: <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/813>.
- [6] M. F. R. Elzi Syaiyid, Hamidah Nayati Utami, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja,” *J. Adm. Bisnis*, vol. Vol. 1 No., 2013.
- [7] L. H. Widyatmini, “Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok,” *J. Ekon. Bisnis*, vol. No.2 Vol.1, 2008.
- [8] H. K. Tomy Sun Siagian, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. Vol 1, No., 2014.
- [9] A. P. Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- [10] S. Jannah, E. F., Tobing, D. S. K., & Sunardi, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD,” *e-Journal Ekon. Bisnis dan Akunt.*, 2017.