PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA KEDIRI

ARTIKEL SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Pada Program Studi Manajemen

OLEH :

DWI SURNIASIH

NPM : 12.1.02.02.0007

FAKULTAS EKONOMI (FE)

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh :

DWI SURNIASIH
NPM : 12.1.02.02.0007

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 22 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Subagyo, M.M.	**Edy Djoko S, S.E., M.M. M.Pd**
NIDN. 0717066601	NIDN. 075106203

ii

Skripsi oleh :

DWI SURNIASIH

NPM : 12.1.02.02.0007

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal : 05 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : **(Dr. Subagyo, M.M.)**
2. Penguji I : **(Prof. Dr. Sugiyono, M.M.)**
3. Penguji II : **(Edy Djoko S, SE., M.M. M.Pd)**

Mengetahui,
Dekan FE

UNIVERSITAS NUSANTARA FAKULTAS EKONOMI KEDIRI

Dr. Subagyo, M.M.
NIP/NRP 10717066601

iii

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA KEDIRI

DWI SURNIASIH
NPM. 12.1.02.02.0007
FE -Manajemen
Email: dwi.niachan@gmail.com
Dr. Subagyo, M.M.[1] dan Edy Djoko S, S.E., M.M. M.Pd [2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Itulah mengapa gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi, merupakan bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri. Pada penelitian ini teknik yang digunakan oleh adalah deskriptif korelasional yaitu penelitian yang dilakukan peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan dua variabel/lebih tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 orang, adapun sampel terpilih adalah seluruh pegawai yaitu 46 orang, tehnik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan sampling jenuh. Data yang terkumpul yang berasal dari data primer dianalisis secara deskriptif dan analisis statistik dengan menggunakan program SPSS (Statitical Program For Social Science) versi 21.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa (1) Gaya kepemimpnan berpengaruh signifikan kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri. (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan kinerja pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri. (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri. (4) Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri. Dari penjelasan di atas maka disarankan kepada pimpinan atau ketua Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri harus mempertahankan gaya kepemimpinan yang bijaksana, motivasi yang tinggi serta kompensasi yang sepadan untuk dapat ditingkatkan lagi menjadi lebih baik.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja pegawai

I. LATAR BELAKANG

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai jabatannya. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Prestasi kerja kinerja pegawai bukannya suatu kebetulan saja tapi banyak faktor yang mempengaruhi, di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi.

Menurut Rober dan Warren dalam Thoha (2012:49) : Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada pada saat orang tersebut memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Hal lain yang tidak kalah penting dalam memepengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-

menerus individu menuju pencapaian tujuan (Robbins, 2003: 156).

Hal yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Wahjono (2008:123) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati pegawai baik yang berupa uang maupun yang bukan.

Dalam konteks penelitian ini yaitu Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Kediri yang merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan upaya-upaya P4GN dalam rangka meminimalisasi permasalahan Narkoba di Indonesia. Tiga variabel yang telah disebutkan yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi amat penting untuk diperhatikan pelaksanaanya agar kinerja pegawai meningkat. Kinerja merupakan implementasi dari perancanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2007: 4).

Dari paparan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Kediri dengan judul **" Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri".**

II. METODE

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan mengolah data akuntansi yang bergabungan dengan angka-angka yang selanjutnya di analisis.

Variabel penelitian

Variabel bebas : gaya kepemimpinan, motivasi dna kompensasi

Variabel terikat : kinerja pegawai

Penelitian ini dilakukan pada Badan Narkotika Nasional Kota Kediri. Adapun waktu pelaksanaan proses penelitian ini mulai dari pengajuan judul sampai pengadaan penelitian memerlukan waktu 6 bulan, terhitung dari februari-juli 2016. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri yang berjumlah 37 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada

pada objek yang diteliti yaitu seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri yang berjumlah 37 orang.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
X1	1	0,353	0,325	Valid
	2	0,439	0,325	Valid
	3	0,369	0,325	Valid
	4	0,440	0,325	Valid
	5	0,351	0,325	Valid
	6	0,500	0,325	Valid
	7	0,531	0,325	Valid
	8	0,536	0,325	Valid
	9	0,561	0,325	Valid
	10	0,579	0,325	Valid
	11	0,516	0,325	Valid
	12	0,530	0,325	Valid
X2	1	0,701	0,325	Valid
	2	0,587	0,325	Valid
	3	0,752	0,325	Valid
	4	0,625	0,325	Valid
	5	0,741	0,325	Valid
	6	0,600	0,325	Valid
	7	0,772	0,325	Valid
	8	0,399	0,325	Valid
X3	1	0,358	0,325	Valid
	2	0,366	0,325	Valid
	3	0,374	0,325	Valid
	4	0,425	0,325	Valid
	5	0,413	0,325	Valid
	6	0,390	0,325	Valid
Y	1	0,535	0,325	Valid
	2	0,393	0,325	Valid
	3	0,535	0,325	Valid
	4	0,380	0,325	Valid
	5	0,587	0,325	Valid
	6	0,760	0,325	Valid
	7	0,395	0,325	Valid
	8	0,372	0,325	Valid

Nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,325. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada instrument penelitian dinyatakan valid.

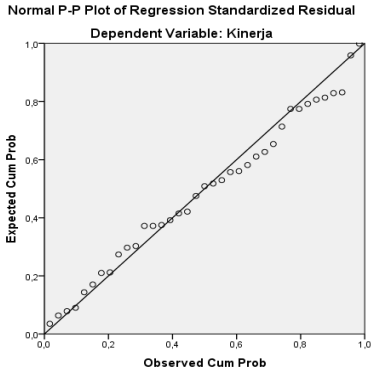
b. Uji Reliabilitas

Variabel	*cornbach's alpha*	*Alpha Kritis*	Ket
X1	0,712	0,6	Reliabiel
X2	0,801	0,6	Reliabiel
X3	0,744	0,6	Reliabiel
Y	0,751	0,6	Reliabiel

Berdasarkan perhitungan diperoleh keseluruhan data item untuk variabel gaya kepemimpinan (x1) = 0,712 , variabel motivasi (x2) = 0,801 dan variabel kinerja = 0,751 terbukti lebih besar dari alpha kritis > 0,6 , sehingga semua variabel dapat dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,230	4,343
	Motivasi	,292	3,420
	Kompensasi	,297	3,364

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Uji Multikoliniaritas

Dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,230 ; 0,292 ; 0,297 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 4,343 ; 3,420 ; 3,364 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

c. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

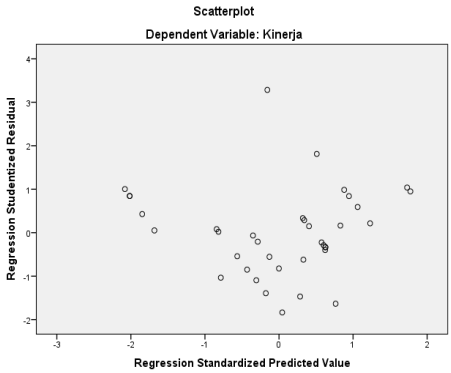
Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1,10227	1,932

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 1,655 dan kurang dari 4 – 1,655 (4-du) = 2,345 atau dapat dilihat pada Tabel 4.10 yang menunjukkan du < d < 4 – du atau 1,655 < 1,932 < 2,345, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas



Ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,484	3,120		2,719	,010
	Gaya Kepemimpinan	,151	,065	,347	2,327	,026
	Motivasi	,198	,079	,330	2,499	,018
	Kompensasi	,519	,228	,299	2,280	,029

a. Dependent Variable: Kinerja

Jika variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2),

dan kompensasi (X_3) = 0, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 8,484.

Setiap penambahan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan asumsi motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,151 satuan.

Setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi (X_2) dengan asumsi gaya kepemimpinan (X_1), dan kompensasi(X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,198 satuan.

Setiap penambahan 1 satuan variabel kompensasi (X_3) dengan asumsi gaya kepemimpinan (X_1), dan motivasi (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,519 satuan.

4. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,912[a]	,831	,816

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan diketahui bahwa *R Square* yang diperoleh sebesar 0,831. Hal ini berarti 81,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi sedangkan sisanya yaitu 18,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis
   a. Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,484	3,120		2,719	,010
	Gaya Kepemimpinan	,151	,065	,347	2,327	,026
	Motivasi	,198	,079	,330	2,499	,018
	Kompensasi	,519	,228	,299	2,280	,029

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji t disimpulkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh t hitung sebesar 2,327 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis ke 1 diterima.

Hasil uji t disimpulkan bahwa pada variabel motivasi

diperoleh t hitung sebesar 2,499 dengan signifikansi sebesar 0,018 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis ke 2 diterima.

Hasil uji t disimpulkan bahwa pada variabel kompensasi t hitung sebesar 2,280 dengan nilai signifikansi sebesar 0,029 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis ke 3 diterima.

b. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197,472	3	65,824	54,176	,000[b]
	Residual	40,095	33	1,215		
	Total	237,568	36			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil tersebut F hitung sebesar 54,176 dengan nilai sangat signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai BNN Kota Kediri. Dengan demikian, hipotesis ke 4 diterima.

6. Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BNN Kota Kediri. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t, dimana nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan adalah 0,026< 0,05. Nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga hipotesis H_a diterima.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BNN Kota Kediri. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t, dimana nilai signifikan variabel motivasi adalah 0,018< 0,05. Nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga hipotesis H_a diterima.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BNN Kota Kediri. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t, dimana nilai signifikan variabel kompensasi adalah 0,029< 0,05. Nilai tersebut lebih kecil dari α = 0.05, sehingga hipotesis H_a diterima.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 4.13, diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%. H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari ketiga variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi, karena semakin tinggi motivasi diri seseorang dalam meyelesaikan pekerjaanya maka kinerjanya pun akan ikut meningkat.

Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted* R^2 sebesar 0,816 yang berarti bahwa 81,6% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja pegawai, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 18,4% seperti kompensasi, disiplin kerja dan lain sebagainya.

B. KESIMPULAN

a. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri. Jika gaya kepemimpinan pada indikator

kemampuan komunikasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

b. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri. Jika motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

c. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap terhadap kinerja pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri. Jika kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

d. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Kediri. Jika gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.

Dito, Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. (Dipublikasikan).

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:
Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan. Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.

Johannes, dkk. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Tikala*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 01.

Kadarisman. M. 2012. *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Kartini Kartono. 2008. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Margono, S. 2004. *Metodologi penelitian pendidikan*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.

Megawati, E. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asia Marco*

Di Kabupaten Karanganyar. Skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta Surakarta. (Dipublikasikan).

Prasetyo, S. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. (Dipublikasikan).

Rivai, H. V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Prakrek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Riyadi, S. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 1, 40-45.*

Simamora, Henry. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen sumber daya manusia, edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sofiana, Ade. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sungai Budi Cabang Kediri*. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Kediri: FE UNP.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*). Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama*. Jakarta: kencana Prenada Media Group.

Suwati, Y. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 1 (1): 41-55.

Wijaya, Andreani. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*. AGORA Vol. 3, No. 2.

Yulk, Gary A. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, edisi kelima. Jakarta: PT. INDEKS.