

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING CV. LAKSANA KAROSERI UNGARAN

*by* muhammad labib khoirul anwar

---

**Submission date:** 02-Jan-2021 09:58AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1482428805

**File name:** Jurnal\_Muhammad\_Labib\_Khoirul\_Anwar.docx (39.75K)

**Word count:** 2612

**Character count:** 21030

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap **Kinerja Karyawan** Melalui  
 Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening  
 (Studi Pada Departemen Produksi CV. Laksana Karoseri Ungaran)

file hammad Labib Khoirul Anivnr'Apung Budi nt mo<sup>2</sup>

Email : [Tabibkhoirul%email.com](mailto:Tabibkhoirul%email.com)

*abstract: One of the most important resources of a company is human resources or employees. So that every company needs to think about ways to improve the performance of its employees in order to encourage the progress of the company. One of the keys to improving employee performance is maintaining work motivation. There are many factors that can increase work motivation and employee performance, such as leadership and compensation factors. This study aims to determine the effect of leadership and compensation on employee performance through work motivation on employees of CV. Laksana Karoseri Ungaran. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. Sampling using probability sampling technique with a random sampling approach of 74 respondents. Data collection techniques using questionnaires and interviews. The data analysis method used is regression analysis with the help of the IBM SPSS version 24.H program and Sobel test analysis. The results show that there is an effect of compensation on work motivation, there is an influence of leadership on employee performance, there is an effect of compensation on work motivation, there is an effect of compensation on employee performance, there is an effect of work motivation on employee performance. Based on the sobel test results, there is a leadership influence on employee performance through work motivation and compensation on employee performance through work motivation. Based on the results of the mediation test, work motivation is a partial intervening variable in mediating the influence of leadership on employee performance and work motivation is a partial intervening variable in mediating the effect of compensation on employee performance. Advice given to CV. Laksana Karoseri Ungaran, which is to improve leadership such as being fair, providing guidance or direction, giving praise and also respecting subordinates, supporting the achievement of the company's vision and mission. Providing compensation by providing salary levels, providing incentive bonuses, employee benefits and taking employee leave according to company procedures.*

*Keywords: Leadership, Compensation, Work Motivation and Employee Performance*

*Abstrak: Salah satu sumber daya terpenting dari suatu perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan. Sehingga tiap perusahaan perlu memikirkan cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki agar dapat mendorong kemajuan perusahaan. Salah satu kunci agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan mempertahankan motivasi kerjanya. Terdapat banyak faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan seperti faktor kepemimpinan dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan*

dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan CY. Laksana Karoseri Ungaran. Tipe penelitian yang dipakai adalah penelitian peneliasandeng a pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan pendekatan random sampling sebanyak 71 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan bantuan program IBM SPSS versi 24.0 serta analisis Sober test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji Sobel, terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji mediasi, motivasi kerja merupakan variabel intervening parsial dalam mediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja merupakan variabel intervening parsial dalam mediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Saran yang diberikan kepada CY. Laksana Karoseri Ungaran yaitu memperbaiki kepemimpinan seperti bersikap adil, memberikan bimbingan atau arahan, memberikan pujian dan penghargaan bawahan, mendukung tercapainya visi misi perusahaan. Memberikan kompensasi dengan cara memberikan besaran gaji, memberikan bonus insentif, tunjangan karyawan dan pengambil cuti karyawan sesuai prosedur di perusahaan.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.**

## PENDAHULUAN

Menurut Sainsudin (2006) bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang merancang dan menghasilkan produk atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan perusahaan. Menurut Jackson (2006) kinerja karyawan adalah yang optimal menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja sebuah perusahaan, untuk mengetahui apakah karyawan telah memberikan kinerja yang baik diperlukan adanya penilaian kerja karyawan. Menurut A. Sihotang (2007), kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Menurut Rivai (2010), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Ghazali (2006), menyebutkan bahwa motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut

berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Adanya rumusan ini adalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran'?
2. Apakah kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran'?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh pada motivasi di CV. Laksana Karoseri Ungaran'?
4. Apakah kompensasi berpengaruh pada motivasi di CV. Laksana Karoseri Ungaran'?
5. Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan di CV. Laksana Karoseri Ungaran'?
6. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada CV. Laksana Karoseri Ungaran'?
7. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada CV. Laksana Karoseri Ungaran'?

## **KAJIAN TEORI**

### **kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah suatu usaha yang meliputi sikap dan mental untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia sebanyak mungkin

### **Kepemimpinan**

Menurut Wahjosumidjo (2003) kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok

### **Kompensasi**

Menurut Samsudin (2016) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan perusahaan baik itu dalam bentuk materiil maupun non materiil, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan

### **Motivasi Kerja**

Motivasi menurut Hasibuan (2001) adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap ruinas masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis yang ditulis oleh penulis sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.

Laksana Karoseri Ungaran.

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.

Laksana Karoseri Ungaran.

H3 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi CV. Laksana

Karoseri Ungaran.

H4 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi CV. Laksana Karoseri

Ungaran.

H5 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Laksana

Karoseri Ungaran.

H6 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui

motivasi pada CV. Laksana Karoseri Ungaran.

H7 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui

motivasi pada CV. Laksana Karoseri Ungaran.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini dilatarbelakangi oleh tujuan awal dari penelitian, yaitu memberikan penjelasan mengenai pengaruh antar variabel yang terdapat di dalam penelitian yakni pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran di bagian Departemen Produksi. Pada penelitian ini memakai rumus slovin karena sampel sudah diketahui sebanyak 245 karyawan sehingga terpilih sebanyak 71 responden. Teknik pengambilan sampel dengan *simple random sampling* setiap anggota mendapatkan kesempatan yang rata untuk menjadi sampel dengan cara diundi.

## Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan dan kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi seperti (pemimpin yang bersifat adil kepada setiap karyawan, memberikan bimbingan arahan kepada karyawan, memberikan pujian, menghargai bawahan yang mempunyai kinerja bagus, dan mendukung tercapainya visi dan misi tujuan perusahaan. Kompensasi dinilai baik ketika kebijakan perusahaan akan kompensasi (gaji pokok, insentif/bonus, tunjangan dan pengambilan cuti) dinilai layak sesuai dengan peraturan pemerintah dan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dikerjakan karyawan. Sedangkan motivasi kerja dinilai baik apabila karyawan memiliki dorongan untuk bekerja secara maksimal.

Sebagian besar responden mengategorikan variabel kepemimpinan pada kategori baik, hal-hal yang mendukung penilaian variabel kepemimpinan berada pada kategori baik antara lain dari aspek kepemimpinan yang bersifat adil kepada setiap karyawan, pimpinan yang memberikan bimbingan, arahan kepada setiap karyawan, pimpinan memberikan pujian apabila melaksanakan pekerjaan dengan baik dan juga pimpinan menghargai bawahannya yang mempunyai kinerja yang bagus juga kepemimpinan mendukung tercapainya misi dan visi perusahaan. Adapun aspek yang perlu diperbaiki dalam kepemimpinan ini mengenai pimpinan yang bersifat adil dan juga mengenai kepemimpinan yang mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan karena dari dua aspek tersebut di bawah rata-rata rekapitulasi jawaban responden

Kompensasi pada kategori baik yang mendukung penilaian variabel kompensasi berada pada kategori baik antara lain dari aspek pemberian tunjangan yang telah sesuai dengan grade, selain itu terdapat beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan CV. Laksana Karoseri Ungaran karena mendapat nilai di bawah rata-rata variabel, seperti gaji pokok yang dirasa masih belum sesuai dengan besarnya beban kerja yang diterima karyawan dan kebijakan cuti yang dirasa masih kurang baik. Dari hasil penelitian menunjukkan kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja tergolong kuat dan bernilai positif Artinya, pemberian kompensasi akan berpengaruh terhadap tingginya motivasi karyawan dalam bekerja. Notoatmodjo (2003) menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi dapat

memengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik C.V. Laksana Karoseri Ungaran memberikan kompensasi kepada karyawan maka akan semakin meningkat pula motivasi karyawan dalam bekerja sehingga perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar kompensasi diberikan secara tepat dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Mathis dan Jackson (2006) juga berpendapat bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Andriana (2017) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Seperti yang disampaikan oleh Prawirosentono (1999) kinerja seorang karyawan akan baik jika adanya kompensasi yang layak. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan telah mampu membuat kinerja karyawan menjadi semakin baik. Karyawan cenderung akan bekerja secara maksimal apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tugas yang diberikan dengan kata lain, kinerja karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran akan semakin baik jika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan layak dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purnaina (2016) terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mayoritas responden mengategorisasikan variabel motivasi kerja pada kategori baik. Hal-hal yang mendukung penilaian variabel motivasi kerja berada pada kategori baik yakni responden telah memiliki dorongan dari dalam diri sendiri untuk bekerja secara maksimal. Hal tersebut dilihat dari keinginan mencapai sebuah prestasi di dalam pekerjaan, beberapa besar keinginan anda dalam mengembangkan diri dalam bekerja. Sedangkan beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki perusahaan adalah di bagian produksi memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan potensi diri di dalam perusahaan dan mendapatkan perasaan puas/bangga jika telah menyelesaikan sesuatu yang bernilai.

Motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan. Selain itu, pengaruh antar variabel ini tergolong sangat kuat serta bernilai positif. Artinya, semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut didukung oleh pendapat yang disampaikan Siinainora dalam

mangkunegara (2009) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Sedangkan Menurut Robbins (2003), motivasi memengaruhi kinerja karyawan karena apabila karyawan termotivasi dalam bekerja maka seseorang akan bekerja dengan senang dan dengan bersekiting sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zameer (2014) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan kepemimpinan dan kompensasi. Penelitian yang dilakukan oleh Susanto & Nuraini (2010) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi dan juga pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap motivasi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil uji mediasi menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja tidak memediasi variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Yang artinya, hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak memediasi motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utari (2015) yang melakukan penelitian mengenai kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriana (2017) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil uji mediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh intervening variabel motivasi kerja dalam pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening partial. Yang artinya, hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan akan signifikan apabila melalui motivasi kerja. Sedangkan apabila tidak melalui motivasi kerja maka pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap signifikan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 71 responden mengenai kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening terdapat kesimpulan sebagai berikut :

Kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran dan menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 63,4%. Variabel kepemimpinan berada pada kategori



baik. Selain itu, pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tergolong kuat

Kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran dan menunjukkan bahwa kompensasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 65,6%. Variabel kompensasi berada pada kategori baik. Selain itu, pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan tergolong kuat

Kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran dan menunjukkan bahwa kepemimpinan mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 58,8%. Variabel kepemimpinan juga berada pada kategori baik. Selain itu, pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja tergolong sedang

Kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran dan menunjukkan bahwa kompensasi mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 57,2%. Variabel kompensasi berada pada kategori baik. Selain itu, pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja tergolong sedang. Motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran dan menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 40,2%. Variabel motivasi kerja berada pada kategori baik. Selain itu, pengaruh antar variabel motivasi kerja dan kinerja tergolong sangat kuat

Berdasarkan hasil uji mediasi atau uji Sobel menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh intervening variabel motivasi kerja dalam hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran sebagai variabel intervening partial. Yang artinya, hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan akan signifikan apabila melalui motivasi kerja. Sedangkan apabila tidak melalui motivasi kerja maka terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tetap signifikan. Pengaruh kepemimpinan akan lebih besar apabila melewati motivasi kerja terlebih dahulu dalam mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji mediasi atau uji Sobel menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh intervening variabel motivasi kerja dalam hubungan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran sebagai variabel intervening partial. Yang artinya, hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan akan signifikan apabila melalui motivasi kerja. Sedangkan apabila tidak melalui motivasi kerja maka terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tetap signifikan. Pengaruh

lingkungan kerja akan lebih besar apabila melewati motivasi kerja terlebih dahulu dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

#### Saran

Dari kesimpulan di atas, dapat disimpulkan beberapa saran yang dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan CV. Laksana Karoseri Ungaran di waktu yang akan datang yaitu sebagai berikut:

Pada variabel kepemimpinan saran yang diberikan kepada CV. Laksana Karoseri Ungaran yaitu pimpinan yang harus bersifat adil (in memperoleh hak yang sama), dimana responden ingin memperoleh hak yang sama juga bersikap adil di semua karyawan. Kemudian saran berikutnya yaitu pimpinan harus mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan untuk memajukan kedepannya semakin maju.

Pada variabel kompensasi saran yang diberikan kepada CV. Laksana Karoseri Ungaran yaitu perusahaan perlu mempertimbangkan masukan dari karyawan di dalam pemberian gaji pokok karyawan, dimana responden menginginkan kenaikan gaji pokok agar lebih disesuaikan dengan beban kerja yang diterima karyawan.

Pada variabel motivasi kerja saran yang diberikan kepada CV. Laksana Karoseri Ungaran yaitu perusahaan perlu meningkatkan semangat kerja karyawan, sebaiknya perusahaan lebih memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih bebas untuk berinovasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan mengurangi tekanan yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja. Kemudian mengenai bagian produksi memiliki peluang yang sama untuk mengembangkan potensi diri dalam perusahaan, karena dimana setiap karyawan berhak mengembangkan diri dalam mengasah dan meningkatkan kualitas diri.

## Daftar Pustaka

- A. Sihotang, 2007, *Manajemen Sumber Daya* done.sin, Getakan Pertama, PT Pradnya Paramitha, Jakarta
- Aisiyah, Nuraini dan Susanto, Heri. 2010. *Anali.si.s Pengaruh Keyemimyinan dan Budaya KerJa dengan 3fnrivn.st .sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Perianahan Kahuyaren Ae6umeni*. Yogyakarta.
- Andriana, Vina. 2017. *Pengaruh xompen.so.si Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aylika.si Are/i.si.s Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Sernarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2014. *Manajemen Da.sar, Pengertian, Dan Ma.salah*. Jakarta: Buini Aksara.
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2006. *Human ffr.sourer Management: Manajemen Sumber Daya Mann.sia*. Terjeinahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Mann.via Peru.sahaan*. Bandung: Reinaja Rosdakarya.
- Notoatrnodjo, Soekidjo. 2000. *Pengemhangan Sumber Daya Mann.sia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suyadi. *Kehiyakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Purnama, Rendra. 2015. *“Ana/i.st.s Pengaruh Keyemimyinan, Disiylin Kerja Dan Moriva.st Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus PT. Aston Graphindo Indonesia. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organi.sari*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manu.sia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manu.sia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Kuanrirari/ Kualitatif dan RR D*. Bandung: Alfabeta.
- Utari Diniek. 2005. *Pengaruh yemherian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yada Dinas Pa.sar Kota Malang Malang*. Malang: Universitas Brawijaya. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Wahjosuinidjo. 2003. *Keyemimyinan dan Morivnsi*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Zameer, H. et al. (2014). *The impact of the motivation on the employee 's performance in leverage iuds.srrJ of PaLi.stair, finance and management sciences*. Vol. 4. No. 1. Hal 293-298.

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASITERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING CV. LAKSANA KAROSERI UNGARAN

## ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[ejournal3.undip.ac.id](http://ejournal3.undip.ac.id)

Internet Source

7%

2

[eprints.undip.ac.id](http://eprints.undip.ac.id)

Internet Source

3%

3

[media.neliti.com](http://media.neliti.com)

Internet Source

2%

4

[adoc.tips](http://adoc.tips)

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On