

Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi

Khairul Haviz[✉], Yulasmi Yulasmi, Lusiana Lusiana

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

khahaviz@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style, compensation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at Bank Rakyat Indonesia Sijunjung branch. The sample in this study was taken using a purposive sampling technique with a total of 81 employees. The analytical technique used is multiple regression analysis with the help of the SPSS program. The results of this study are that leadership style has a positive and insignificant effect on job satisfaction at BRI Sijunjung Branch. Compensation has a negative and significant effect on job satisfaction at BRI Sijunjung Branch. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance at BRI Sijunjung Branch. Compensation has a positive and significant effect on employee performance at BRI Sijunjung Branch. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at BRI Sijunjung Branch. Job satisfaction mediates leadership style on employee performance at BRI Sijunjung Branch. Job satisfaction does not mediate compensation on employee performance at BRI Sijunjung Branch.

Keywords: leadership style, compensation, employee performance, job satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bank rakyat indonesia cabang sijunjung. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah 81 karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil dari penelitian ini yaitu Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja pada BRI Cabang Sijunjung. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada BRI Cabang Sijunjung. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BRI Cabang Sijunjung. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BRI Cabang Sijunjung. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BRI Cabang Sijunjung. Kepuasan kerja memediasi Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada BRI Cabang Sijunjung. Kepuasan kerja tidak memediasi Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada BRI Cabang Sijunjung.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kompensasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja.

Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang

berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil, yang akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Produktivitas menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan baik perusahaan jasa maupun perusahaan non jasa. Salah satu alat ukur produktivitas perusahaan adalah jumlah laba yang semakin meningkat setiap periodenya. Produktivitas suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja para karyawan yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan sangat mempengaruhi seperti apa dan

bagaimana produktivitas perusahaan tersebut. Perusahaan dengan sumber daya manusia yang unggul akan mampu mengorganisir setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan dengan baik, karyawan akan mampu bekerja secara maksimal dan hasil yang dicapai akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, perusahaan dengan kualitas sumber daya manusia yang rendah akan menghasilkan output yang kurang maksimal.

Kompensasi Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi. Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama antara perusahaan dengan karyawan, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, sebagai strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan atau pegawai yang berkualitas, sebagai penghargaan oleh perusahaan terhadap karyawan dan sebagainya

Hal yang juga penting dan perlu diperhatikan dengan serius oleh manajemen dalam meningkatkan produktivitas bank nya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas perbankan Dalam praktiknya, banyak perusahaan perbankan yang kurang mampu bersaing dengan perusahaan perbankan lain karena rendahnya kinerja karyawan.

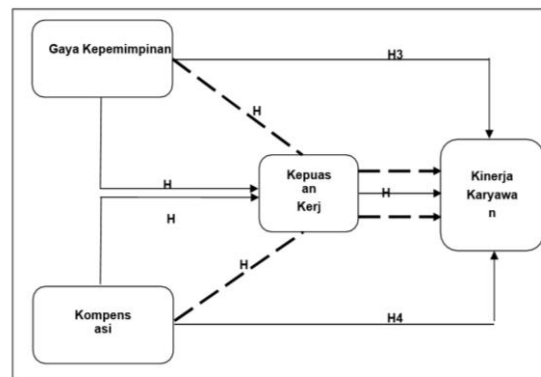
Perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja dengan baik, sesuai dengan aturan-aturan dan target yang ditetapkan perusahaan akan tetapi perusahaan kurang memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, gaya kepemimpinan dan kompensasi. Kurangnya perhatian manajemen terhadap aspek-aspek tersebut menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan dan akibatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan akan menurun.

Perusahaan perbankan kebanyakan masih menerapkan gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter dan direktif. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan masih sangat minim. Hal ini terlihat dengan masih jarang nya karyawan yang diikut sertakan dalam rapat, sehingga keluhan yang dirasakan serta saran dari karyawan tidak tersalurkan dengan baik. Sistem kompensasi yang diberlakukan juga hanya terbatas pada gaji pokok dan tunjangan. Sistem pemberian hadiah, bonus dan penghargaan. bagi karyawan yang berprestasi belum diterapkan oleh manajemen. Hal ini memberikan

dampak karyawan kurang termotivasi untuk berprestasi dan bekerja dengan baik, karyawan hanya bekerja sekedar memenuhi kewajiban terhadap perusahaan.

Gaya kepemimpinan dan sistem kompensasi yang diberlakukan oleh manajemen hotel diduga menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal. Banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan kepemimpinan dan kompensasi yang ada. Kepuasan kerja karyawan yang rendah akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, tingkat absensi yang tinggi, banyak karyawan yang mengundurkan diri, prestasi kerja yang menurun yang pada akhirnya kinerja karyawan akan menurun. Rendahnya kinerja karyawan mengakibatkan perusahaan tidak mampu mengembangkan usaha dan bersaing dengan maksimal.

Untuk itu, penelitian terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja penting untuk dilakukan. Penelitian ini akan memberikan informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kemudian secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerangka pikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga yaitu berupa dugaan sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya, dengan data yang akan dikumpulkan melalui peneliti. Maka dugaan sementara dari peneliti adalah sbagai berikut:

- H1: Diduga Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan BRI Unit Sijunjung.
- H2: Diduga Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan BRI Unit Sijunjung.
- H3: Diduga Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Sijunjung.

- H4: Diduga Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Sijunjung.
- H5: Diduga Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan pada BRI Unit Sijunjung.
- H6: Diduga Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada karyawan BRI Unit Sijunjung.
- H7: Diduga Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada karyawan BRI Unit Sijunjung.

2. Metodologi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada kantor BRI Cabang Sijunjung yang beralamat di Jl. Prof. Moh. Yamin, Muaro, Kecamatan Sijunjung, Kabupaten Sijunjung, Sumatera Barat. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependen. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependen.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa definisi variabel antara lain: Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas dan kuantitas maupun dari segi ketepatan waktu dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Indikator kinerja yang dikemukakan oleh Dharma (2016: 355) yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau tindakan yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini adalah anggota atau bawahannya supaya bertindak atau bertingkah laku sesuai dengan arahan pemimpin tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan diukur dengan indikator kepemimpinan direktif, kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*) dan kepemimpinan partisipatif. Kompensasi dalam penelitian ini diartikan sebagai pemberian dari perusahaan kepada karyawan dalam

bentuk upah dan gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas. Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2017: 445) diantaranya adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada Bank rakyat indonesia (BRI) Cabang sijunjung yang berjumlah 167 orang per desember 2021. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik porpositive sampling dimana sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sijunjung dengan *jobdesk Frontliner* sebanyak 81 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara questionnaire (angket) sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden. Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert 1-5. Analisis data terdiri dari statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t, uji koefisien determinasi dan analisis jalur. Persamaan model struktural untuk diagram jalur yaitu

$$Z = \rho_{X1}Z + \rho_{X2}Z + \epsilon_1 \dots \dots \dots (I)$$

$$Y = \rho_{YX1}X1 + \rho_{YX2}X2 + \rho_{ZY}Z + \epsilon_2 \dots \dots (II)$$

Keterangan:

X1=	gaya kepemimpinan
X2 =	kompensasi
Y=	kepuasan kerja
Z =	kinerja karyawan
$\rho_{ZX1}X1 =$	Koefisien jalur kinerja karyawan terhadap gaya kepemimpinan
$\rho_{ZX2} X2=$	Koefisien jalur kinerja karyawan terhadap kompensasi
$\epsilon_1 =$	Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan
$\rho_{YX1}X1=$	Koefisien jalur kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan
$\rho_{YX2}X2=$	Koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kompensasi
$\rho_{ZYY}=$	Koefisien kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja
$\epsilon_2=$	Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel terdapat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

	Nilai r minimum	Nilai r makdimum	Nilai cronbach Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	0,658	0,920	0,927	Valid dan Reliabel
Kompensasi	0,512	0,853	0,886	Valid dan Reliabel
Kepuasan Kerja	0,446	0,857	0,909	Valid dan Reliabel
Kinerja Karyawan	0,647	0,930	0,863	Valid dan Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Dari tabel diatas terlihat bahwa instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data sudah valid dan reliabel. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik. Hasilnya data terbebas dari gejala multikolinearitas, bersifat normal dan terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda yang hasilnya terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,192	4,435		,494	,622
Gaya_Kepemimpinan	,293	,131	,185	2,246	,028
Kompensasi	1,103	,138	,657	7,983	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,803	1,940		-1,445	,152
Gaya_Kepemimpinan	,711	,059	,711	12,077	,000
Kompensasi	,129	,081	,122	1,587	,116
Kepuasan_Kerja	,121	,049	,193	2,454	,016

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755a	.570	.559	5.66610

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent variabel: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

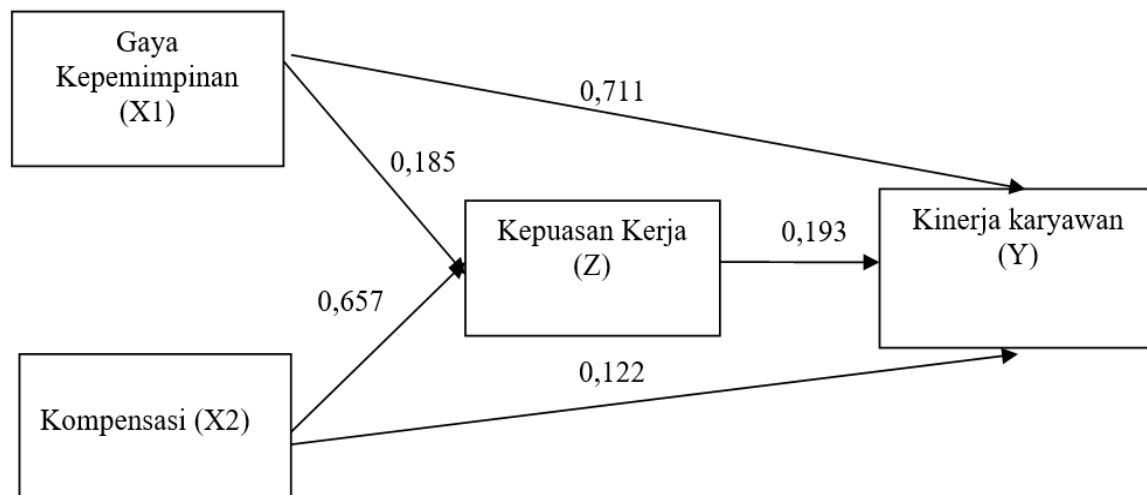
Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892a	.796	.788	2.47422

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent variabel: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Pembanding	Keputusan
H ₁	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja pada BRI Cabang Sijunjung.	0,028	0,05	H0 ditolak Ha diterima
H ₂	Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada BRI Cabang Sijunjung.	0,000	0,05	H0 ditolak Ha diterima
H ₃	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BRI Cabang Sijunjung.	0,000	0,05	H0 ditolak Ha diterima
H ₄	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BRI Cabang Sijunjung.	0,116	0,05	H0 diterima Ha ditolak
H ₅	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BRI Cabang Sijunjung.	0,016	0,05	H0 ditolak Ha diterima
Hipotesis	Pernyataan	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Langsung	Keputusan
H ₆	Kepuasan kerja memediasi Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada BRI Cabang Sijunjung.	0,035	0,711	Tidak Memediasi
H ₇	Kepuasan kerja tidak memediasi Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada BRI Cabang Sijunjung.	0,126	0,122	Memediasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23.0

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis yang diajukan terbukti dengan tingkat signifikan $0,028 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan Zulfikar (2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Unit Instalasi Pemeliharaan Sarana Dan Prasarana RSUD Dr. Fauziah Bireuen. Yang hasilnya juga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis yang diajukan terbukti dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan M.iqbal (2012) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi CV Barokah Malang dengan hasil penelitian di dapatkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian produksi CV Barokah Malang

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis ketiga yang diajukan terbukti dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan Mochamad Risqon dan Didik Purwadi (2012) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” Yang hasilnya juga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis yang diajukan tidak terbukti dengan tingkat signifikan $0,116 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan Edy Nugroho 2013 dengan judul Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika

Manado dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis yang diajukan terbukti dengan tingkat signifikan $0,016 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan Dian Kristianto Suharnomo Intan Ratnawati (2012) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang) dan didapat hasil kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,035 < 0,711$), maka dapat diperoleh mediasi. Berarti Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening tidak memediasi Lingkungan kerja terhadap Komitmen organisasi pada BRI Cabang Sijunjung.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Dimana hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung ($0,126 > 0,122$) maka dapat diperoleh mediasi. Berarti Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening memediasi Kompensasi terhadap Komitmen organisasi pada BRI Cabang Sijunjung.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja pada BRI Cabang Sijunjung.
2. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada BRI Cabang Sijunjung.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BRI Cabang Sijunjung.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BRI Cabang Sijunjung.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BRI Cabang Sijunjung.

6. Kepuasan kerja memediasi Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada BRI Cabang Sijunjung.
8. Kepuasan kerja tidak memediasi Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada BRI Cabang Sijunjung.

Daftar Rujukan

- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- As'ad, M. 2009. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Yogyakarta Liberty. Yogyakarta.
- Budiyono, 2015. Pengantar Manajemen. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fahmi, I. 2016. Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi. Alfabeta. Bandung.
- GINANJAR, A. 2008. Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosional dan Spiritual. Penerbit Arga. Jakarta.
- Gomes, F.C. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hasan, S. 2011. Kiat Menyusun Proposal Penelitian. Maliki Press. Malang.
- Hasibuan, M. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarismas, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Rajawali Press. Jakarta.
- Kadek. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol.5. No.12. 2016: 7956-7983
- Kasmadi. 2014. Panduan Modern Penelitian Kuantitatif, Alfabeta. Bandung.
- Kasmir. 2012. Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Mirza Dwinanda, Ilmawan. Peran Gaya Kepemimpinan. Jurnal Ekonomi Modernisasi, 13(1) 2017, 37-45
- Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, S. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Nawawi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gadjamada university press. Yogyakarta.
- Noe, A.R. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Salemba Empat. Jakarta.
- Pasolong, H. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Alfabeta. Bandung.
- Ridwan, dan Sunarto. 2007. Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Sarwono, J. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siagian, S. 2013. Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja. PT Asdi Mahasatya. Jakarta..
- Sihotang. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Pradnya Paramitha. Jakarta.
- Sinambela, P.L. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soetopo. 2010. Perilaku Organisasi Teori dan Praktik dalam bidang pendidikan: PT Remaja Rosda Karya. Bandung
- Sugiyono. 2010. Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D, Alfabeta. Bandung.
- Suharso. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis. (Pendekatan. Filosofi dan Praktis). PT. Indeks. Jakarta.
- Sujarweni, W. 2015. Metodologi Penelitian-Bisnis & Ekonomi, Pustaka baru press. Yogyakarta:
- Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian, Cet. Ke-V, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sumber. PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandri Kota Makassar Sumber. Olah Data SPSS Versi 22, 2019
- Sunyoto. 2015. Teori Perilaku Keorganisasian. PT Buku Seru. Jakarta.
- Tui, S. 2013. Proposal Kelayakan Usaha UMKM Untuk Perbankan. Pressindo Inti Media. Yogyakarta.
- Thoha, M. 2015. Kepemimpinan Dalam Manajemen, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
2015. Kepemimpinan Dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Prilaku. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Tisnawati. 2008. Pengantar Manajemen. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Umam, K. 2012, Manajemen Organisasi. Pustaka Setia. Bandung.