

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah

Aulia Nafi'atun Nisa¹, Sri Isnowati²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 100 orang, sedangkan sampel penelitian yang digunakan sebanyak 80 orang. Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dimana pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai

Copyright (c) 2022 Aulia Nafi'atun Nisa

✉ Corresponding author :

Email Address : aulianafiatunnisa@mhs.unisbank.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, dunia kerja saat ini sangat membutuhkan seseorang yang dapat berfikir maju, cerdas, inovatif dalam menghadapi kemajuan zaman. Kinerja pegawai dituntut untuk terus berkembang, salah satu langkah untuk mempertahankan atau mengembangkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja pegawai dan melakukan perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas pegawai tersebut, sehingga perusahaan dapat tumbuh unggul dalam persaingan.

Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Dalam kenyataannya motivasi dapat mempengaruhi sangat dan kegairahan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Nurcahyo (2015), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah

dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan. Menurut Wibowo (2016), kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja. Menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Salah satu faktor dalam mempengaruhi kinerja pegawai selain motivasi dan kompensasi adalah gaya kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2014), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah merupakan norma yang digerakkan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fernanda dan Sagoro (2016), Fikiri, dkk (2018), dengan hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Pradita (2017), Krisnawan dan Djastuti (2021), menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handayani, dkk (2019), dan Efendi (2020), dengan hasil bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan sebaliknya penelitian yang dilakukan Setiyono (2017), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Siregar (2019), Sembiring dan Jufrizen (2021), Marlius dan Pebrina (2022), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Sudapet dan Subagyo (2019), yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kegiatan investasi merupakan tahapan awal dalam proses pembangunan yang strategis namun krusial. Krusial, karena memerlukan daya visioner yang jauh kedepan untuk memprediksi permintaan pasar, sehingga apabila tidak tepat sasaran akan terjadi pemborosan sumberdaya nasional. Sehubungan dengan itu diperlukan koordinasi, sinkronisasi dan sinergisitas peran dan kegiatan pemerintah, dunia usaha dan masyarakat lainnya dalam mengelola kegiatan investasi untuk membangun Provinsi Jawa Tengah.

Di Provinsi Jawa Tengah, Institusi yang membidangi penanaman modal telah mengalami beberapakali perubahan. Kali pertama, dibentuk BKPM-D melalui Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 061/260/1989 tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja BKPM-D. Sejalan dengan dinamika perkembangan jaman, BKPM-D berubah menjadi Badan Penanaman Modal sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Daerah Jawa Tengah Nomor 8 Tahun 2001. Tujuh tahun kemudian, Badan Penanaman Modal berubah lagi menjadi Badan Penanaman Modal Daerah sesuai dengan Peraturan Daerah Jawa Tengah Nomor 7 Tahun 2008. Dan terakhir, berdasarkan Peraturan Daerah Jawa Tengah Nomor 9 Tahun 2016, nomenklatur Badan Penanaman Modal Daerah berubah lagi menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Tabel 1 Ringkasan Capaian Kinerja Pada Indikator Kinerja

INDIKATOR	REALISASI TAHUN 2019	TAHUN 2020		
		Target	Realisasi	Capaian

Pertumbuhan nilai penanaman modal	0,39%	4%	-5,80%	-68,97%
Indeks kepuasan masyarakat	90,10%	90%	89,28%	99,20%

Dari Tabel 1 dapat diuraikan bahwa capaian kerja Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) indikator pertumbuhan nilai penanaman modal dan indeks kepuasan masyarakat kurang dari target yang ditetapkan.

Untuk meningkatkan kinerja tersebut, pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dapat melakukan berbagai macam cara untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawainya. Diantaranya melalui pelatihan, seminar, mengundang motivator untuk memberikan motivasi, memberikan kompensasi yang layak, serta menempatkan para pegawai tersebut dibawah arahan para pemimpin perusahaan yang mempunyai gaya kepemimpinan baik. Dengan dorongan atau dukungan dari perusahaan tersebut diharapkan pegawai dapat memenuhi setiap target yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memaksimalkan pelayanan terhadap masyarakat.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Sumber data primer tersebut berasal dari kuesioner yang diberikan kepada responden yang berkaitan dengan variabel motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Jawa Tengah. Dari populasi 100 pegawai, peneliti mengambil sampel sebanyak 80 sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *simple random sampling* sebagai metode untuk mengambil sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2017), teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Hasil Deskriptif Variabel Motivasi

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
X1.1	4,19	4,00	4
X1.2	3,74	4,00	4
X1.3	3,91	4,00	4
X1.4	3,90	4,00	4
X1.5	3,90	4,00	4
X1.6	3,96	4,00	4
X1.7	4,26	4,00	4
Rata - rata	3,98	4,00	4

Sumber : data olahan

Berdasarkan Tabel 2 variabel motivasi (X1) menunjukkan nilai skor rata - rata (mean) sebesar 3,98, sedangkan nilai tengah (median) sebesar 4,00, dan nilai sering muncul (mode) yaitu nilai 4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden

memberikan jawaban setuju. Pada indikator X1.7 yang menyatakan bahwa responden merasa selalu menghargai keputusan rekan kerja, dimana indikator tersebut memiliki nilai rata - rata tertinggi yaitu 4,26. Pada indikator X1.2 memiliki nilai rata - rata terendah yaitu 3,74 yang menyatakan bahwa responden merasa selalu mendapat solusi saat kesulitan bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan dalam hal tanggapan para pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah menyatakan motivasi yang diberikan sudah tergolong baik.

Tabel 3 Hasil Deskriptif Variabel Kompensasi

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
X2.1	3,96	4,00	4
X2.2	3,93	4,00	5
X2.3	3,91	4,00	4
X2.4	3,93	4,00	4
X2.5	4,09	4,00	4
X2.6	4,05	4,00	4
X2.7	3,95	4,00	4
Rata - rata	3,97	4,00	4

Sumber : data olahan

Berdasarkan Tabel 3 variabel kompensasi (X2) menunjukkan nilai skor rata - rata (mean) sebesar 3,97, sedangkan nilai tengah (median) sebesar 4,00, dan nilai sering muncul (mode) yaitu nilai 4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden memberikan jawaban setuju. Pada indikator X2.5 yang menyatakan bahwa responden mendapatkan asuransi kesehatan, dimana indikator tersebut memiliki nilai rata - rata tertinggi yaitu 4,09. Pada indikator X2.3 memiliki nilai rata - rata terendah yaitu 3,91 yang menyatakan bahwa responden mendapatkan insentif sesuai dengan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan dalam hal tanggapan para pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah menyatakan kompensasi yang diberikan sudah tergolong baik.

Tabel 4 Hasil Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
X3.1	3,88	4,00	4
X3.2	3,88	4,00	4
X3.3	3,74	4,00	4
X3.4	3,93	4,00	4
X3.5	4,02	4,00	4
X3.6	3,81	4,00	3
X3.7	3,91	4,00	4
X3.8	4,01	4,00	4
X3.9	4,09	4,00	4
Rata - rata	3,92	4,00	4

Sumber : data olahan

Berdasarkan Tabel 4 variabel gaya kepemimpinan (X3) menunjukkan nilai skor rata - rata (mean) sebesar 3,92, sedangkan nilai tengah (median) sebesar 4,00, dan nilai

sering muncul (*mode*) yaitu nilai 4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden memberikan jawaban setuju. Pada inikator X3.9 yang menyatakan bahwa pemimpin selalu bijaksana, dimana indikator tersebut memiliki nilai rata - rata tertinggi yaitu 4,09. Pada inikator X3.3 memiliki nilai rata - rata terendah yaitu 3,74 yang menyatakan bahwa pemimpin di tempat kerja selalu menonjolkan keahlian tim. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan dalam hal tanggapan para pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah menyatakan gaya kepemimpinan yang diberikan sudah tergolong baik.

Tabel 5 Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Kariyawan

Indikator	Statistika Deskriptf		
	Mean	Median	Mode
Y1	4,03	4,00	4
Y2	4,23	4,00	5
Y3	4,29	4,00	5
Y4	4,15	4,00	4
Y5	4,05	4,00	4
Y6	3,86	4,00	4
Y7	4,20	4,00	4
Rara - rata	4,12	4,00	4

Sumber : data olahan

Berdasarkan Tabel 5 variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai sekor rata - rata (mean) sebesar 4,12, sedangkan nilai tengah (median) sebesar 4,00, dan nilai sering muncul (*mode*) yaitu nilai 4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden memberikan jawaban setuju. Pada inikator Y4 yang menyatakan bahwa responden merasa dapat menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja, dimana indikator tersebut memiliki nilai rata - rata tertinggi yaitu 4,29. Pada inikator Y6 memiliki nilai rata - rata terendah yaitu 3,86 yang menyatakan bahwa responden mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan dalam hal tanggapan para pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah menyatakan kinerja pegawai yang diberikan sudah tergolong baik.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Kecukupan sampel KMO > 0,5	Idikator	Component Matrix	Keterangan
MOTIVASI	0,860	CUKUP	X1.1	0,774	Valid
			X1.2	0,704	Valid
			X1.3	0,779	Valid
			X1.4	0,807	Valid
			X1.5	0,774	Valid
			X1.6	0,805	Valid
			X1.7	0,821	Valid
KOMPENSASI	0,872	CUKUP	X2.1	0,796	Valid
			X2.2	0,706	Valid
			X2.3	0,872	Valid

			X2.4	0,805	Valid
			X2.5	0,770	Valid
			X2.6	0,847	Valid
			X2.7	0,749	Valid
GAYA KEPEMIMPINAN	0,839	CUKUP	X3.1	0,771	Valid
			X3.2	0,758	Valid
			X3.3	0,746	Valid
			X3.4	0,798	Valid
			X3.5	0,706	Valid
			X3.6	0,718	Valid
			X3.7	0,833	Valid
			X3.8	0,806	Valid
			X3.9	0,728	Valid
KINERJA PEGAWAI	0,818	CUKUP	Y1	0,764	Valid
			Y2	0,753	Valid
			Y3	0,759	Valid
			Y4	0,832	Valid
			Y5	0,781	Valid
			Y6	0,795	Valid
			Y7	0,741	Valid

Sumber : data olahan

Dari hasil Tabel 6 dijelaskan semua nilai KMO > 0,5 dan nilai loading factor (component matrix) > 0,4, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item yang terdapat dalam indikator variabel motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai dapat dikatakan valid.

Tabel 7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,892	> 0,7	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,898	> 0,7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,906	> 0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,889	> 0,7	Reliabel

Sumber : data olahan

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui variabel motivasi (X1), kompensasi (X2), gaya kepemimpinan (X3), dan kinerja pegawai (Y) menghasilkan nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi

Persamaan	Uji Model	Uji t
-----------	-----------	-------

	Adjusted R Square	F Hitung	Sig	Beta	t Hitung	Sig
$Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$	0,714	66,850	0,000			
X1 \longrightarrow Y				0,310	4,151	0,000
X2 \longrightarrow Y				0,345	3,763	0,000
X3 \longrightarrow Y				0,339	3,930	0,000

Sumber : data olahan

Dari Tabel 8 tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,310X_1 + 0,345X_2 + 0,339X_3$$

Maka berdasarkan hasil uji regresi linier sebagaimana pada tabel 8 di atas maka dapat memberikan penjelasan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai t hitung yang diperoleh sebesar 4,151 dengan menggunakan level signifikan sebesar 5% yang berarti nilai t hitung 4,151 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga semakin besar motivasi yang didapat oleh pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,763 dengan menggunakan level signifikan sebesar 5% yang berarti nilai t hitung 3,763 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga semakin besar kompensasi yang didapat oleh pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3.930 dengan menggunakan level signifikan sebesar 5% yang berarti nilai t hitung 3,930 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga semakin besar gaya kepemimpinan yang didapat oleh pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
- 4.

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.725	.714	2.377
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber : data olahan

Data Tabel 9 menunjukkan bahwa Adjusted R Square dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar 0,714 yang berarti variabel motivasi (X1), kompensasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) mampu menjelaskan variasi sebesar 71,4% terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan sisanya 28,6% (100% - 71,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1133.321	3	377.774	66.850	.000 ^b
	Residual	429.479	76	5.651		
	Total	1562.800	79			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber : data olahan

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa F hitung antara motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 66,850 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1), kompensasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sehingga model regresi dapat dikatakan layak atau fit digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 11 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.662	1.906		1.397	.167
	X1	.306	.074	.310	4.151	.000
	X2	.309	.082	.345	3.763	.000
	X3	.255	.065	.339	3.930	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : data olahan

Berdasarkan hasil uji hepotesis pada Tabel 11 dapat dijelaskan sebagai berikut:
H 1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
 Berdasarkan Tabel 11 diketahui bahwa besar angka probabilitas $0,000 < \text{taraf signifikan } 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar 0,310 yang artinya secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hepotesis pertama dapat **diterima**.

H 2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 11 diketahui bahwa besar angka probabilitas $0,000 < \text{taraf signifikan } 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar $0,345$ yang artinya secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat **diterima**.

H 3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 11 diketahui bahwa besar angka probabilitas $0,000 < \text{taraf signifikan } 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar $0,339$ yang artinya secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat **diterima**.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat motivasi semakin tinggi, maka kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah mengalami kenaikan (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat kompensasi semakin tinggi, maka kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah mengalami peningkatan. (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat gaya kepemimpinan semakin tinggi, maka kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah mengalami peningkatan.

Referensi :

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Brown. (2014). The Effect of Emotional Intelligence and Leadership Style on Sales Performance. *Economic Insights - Trends and Challenges*, Vol. 3, No. 3 pp: 1-14.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Fernanda, S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nominal* .
- Fikri, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Ghozali, I. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufroni, d. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kebab Turki Baba Rafi Cabang Surabaya Dengan Kepuasan Kerja Sebagai

Variabel Intervening. *Jurnal Internasional Pendidikan Terintegrasi, Teknik dan Bisnis*.

- Handayani, d. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Vol.5. Hal 72-84.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husani, U. (2013). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Krisnawan, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Sango Ceramics Indonesia. *Diponegoro Journal Of Management*.
- Marjaya, P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Marlius, P. (22). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kencana Sawit Indonesia*.
- Nurchahyo, R. (2015). Keterkaitan Visi, Misi dan Values Terhadap Kinerja Karyawan.
- Pradita. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4 No 2.
- Pratama, d. (2022). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. ISSN; 2746_8607.
- Ratnawati, S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
- Sembiring, d. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kineja Pegawai. ISSN 2623-2634.
- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 2, No 1.
- Stiyono. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pundikarya Sejahtera.
- Sugiono, E. A.-A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT Wibbe Indoed. Vol. 5 No. 1.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitati*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alphabe.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada .