



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. LANEIGH INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**RIA FATMALA
1415310119**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RIA FATMALA
NPM : 1415310119
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. LANEIGH INDONESIA

MEDAN, 23 JANUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. BAMBANG WIDIANARKO, S.E., M.M)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN UJIAN

**NAMA : RIA FATMALA
NPM : 1415310119
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. LANEIGH INDONESIA**

MEDAN, 23 JANUARI 2021



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA - I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO., S.E., M.M)

ANGGOTA-IV

(ERWANSYAH, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RIA FATMALA
NPM : 1415310119
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. LANEIGH INDONESIA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 23 Januari 2021



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ria Fatmala
Tempat/Tanggal lahir : P. Susu, 14 Mei 1994
NPM : 1415310119
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl Dusun IV Ir. Ali Alur Cempedak P. Susu

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 23 Januari 2021

Yang membuat pernyataan



(Ria Fatmala)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RIA FATMALA
 Tempat/Tgl. Lahir : Pangkalan Susu / 14 Mei 1994
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310119
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.18
 Nomor Hp : 082366582771
 Pengajuan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laneigh Indonesia

Isian : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

Rektor I,


 Cahyo Rahardono, SE., MM

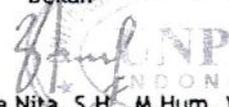
Medan, 10 September 2020

Pemohon,


 (Ria Fatmala)

Tanggal :

Disahkan oleh :
 Dekan


 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

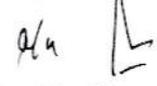
Tanggal : 21 / 10 / 2020

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :


 (Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE, MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen


 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 10 / 09 / 2020

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:


 (Sri Rahayu, SE., MM)

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : RIA FATMALA
 NIM : 1415310119
 Jurusan Studi : Manajemen
 Tingkat Pendidikan : Strata Satu
 Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laneigh Indonesia

No	Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
2020		ACC Proses Ke Tahap Selanjutnya	Disetujui	
2021		ACC. Jilid Lux. Lanjutkan ketahap selanjutnya	Disetujui	

Medan, 30 April 2021
Dosen Pembimbing,



Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Mahasiswa : RIA FATMALA
 NIM : 1415310119
 Studi : Manajemen
 Pendidikan : Strata Satu
 Pembimbing : Sri Rahayu, SE., MM
 Topik : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laneigh Indonesia

No	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
020	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 30 April 2021
Dosen Pembimbing,



Sri Rahayu, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3206/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
ma saudara/i:

: RIA FATMALA

: 1415310119

Semester : Akhir

es : SOSIAL SAINS

en/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 23 Oktober 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
us tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 23 Oktober 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



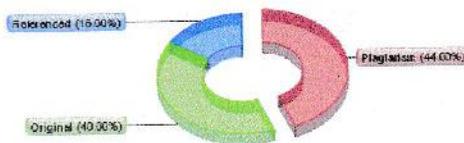
Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

dokumen : FM-PERPUS-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Plagiarism Detector v. 1480 - Originality Report 07/06/20 09:41:04

Analysed document: RIA FATMALA_141631D11B_MANAJEMEN.docx License to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relatifitas chart



Distribusi grafik



Top sources of plagiarism:

- 83% → % 89 [A][B][C] WPTD: https://www.ia.iau.ac.id/.../2017/02/Fa.../2017...
- 83% → % 89 [A][B][C] WPTD: http://idg@unpa.ac.id/774024/LAMPIRAN-LAMPIRAN.pdf
- 83% → % 83 [A][B][C] WPTD: http://repository.unpa.ac.id/18477/Lampiran.pdf

[Show other Sources]

Processed resources status:

118 - Ok / 19 - Failed

[Show other Sources]

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU

Cahyo Pramono, SE.,MM

Permohonan Meja Hijau

Medan, 30 April 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIA FATMALA
 Tanggal Lahir : PANGKALAN SUSU / 14 Mei 1994
 Orang Tua : AMIRUDDIN
 NIM : 1415310119
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082366582771
 Alamat : Jl. Teuku Umar No.76

Permohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Laneigh Indonesia**, Selanjutnya saya menyatakan :

Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan

Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.

Telah tercap keterangan bebas pustaka

Telampir surat keterangan bebas laboratorium

Telampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih

Telampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.

Telampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar

Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan

Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)

Telampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)

Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP

Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,000,000

Ukuran Toga :

S

Disetujui/Ditetapkan oleh :

Hormat saya



Abang Widjanarko, SE., MM.
 Fakultas SOSIAL SAINS



RIA FATMALA
 1415310119

Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;

- o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
- o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan

Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Ace
Meja Hijau
10/9-20
SA
SA



Ace PB
Mary Meja
SA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. LANEIGH INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**RIA FATMALA
1415310119**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

Ace PBT
Seminar proposal
07/02/2020



Ace
Seminar Daring II
07/02/2020
SR

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT LANEIGH INDONESIA**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**RIA FATMALA
1415310119**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Sri Rahayu, S.E., M.M.
Nama Mahasiswa : Rg Fatmala
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 141530119
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT LANEIGH INDONESIA

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
07/02/2020	- Perbaiki penulisan sesuai petunjuk - Ace Sempro		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Sri Rahayu, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : DR. M. TOYIB DAULAY, SE., M.M
Nama Mahasiswa : Rizka Fatmala
Jurusan / Program Studi : Manajemen
No. Stambuk / NPM : 141533019
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. LAJUDI KORBIDA

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
06/02/2020	BAB I BAB II BAB III daftar pustaka		ACC persetujuan
07/02/2020	ACC persetujuan proposal		ACC

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :



Dosen Pembimbing I

Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia.

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

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether the leadership style, work motivation and partial and simultaneous compensation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Laneigh Indonesia. The data analysis techniques used are associative methods with the help of SPSS version 16.0. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 52 respondents. Primary data retrieval using questionnaire. The results show that the leadership style is in part positively and positively related to the performance of employees at PT. Laneigh Indonesia. Partial work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Laneigh Indonesia. Partial compensation has a positive and significant effect on employee performance in PT. Laneigh Indonesia. Simultaneous leadership style, work motivation and compensation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Laneigh Indonesia.

Keywords : Leadership Style, Motivation, Compensation and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laneigh Indonesia”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Sri Rahayu, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku dan teman-teman, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juni 2020
Penulis

Ria Fatmala
1415310119

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja Karyawan	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
c. Penilaian Kinerja.....	11
d. Manfaat Penilaian Kinerja.....	13
e. Metode Penilaian Kinerja.....	15
f. Indikator Kinerja	17
2. Gaya Kepemimpinan.....	18
a. Pengertian Kepemimpinan	18
b. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan.....	19
c. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	23
d. Indikator Gaya Kepemimpinan	23
3. Motivasi Kerja.....	27
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	27
b. Tipe – tipe Motivasi	28
c. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi	30
d. Manfaat Motivasi	30
e. Indikator Motivasi	31
4. Kompensasi	33
a. Pengertian Kompensasi	33
b. Jenis-Jenis Kompensasi.....	34
c. Manfaat Kompensasi.....	37
d. Indikator Kompensasi	37
B. Penelitian Sebelumnya	39
C. Kerangka Konseptual	41
D. Hipotesis.....	44

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	45
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
	C. Definisi Operasional Variabel.....	46
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	47
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
	F. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	54
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	54
	2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	55
	3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
	4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	78
	5. Regresi Linier Berganda	82
	6. Pengujian Asumsi Klasik	87
	7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	88
	B. Pembahasan.....	90
	1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	90
	2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	91
	3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ...	91
	4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	92
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	94
	B. Saran.....	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai PT. Laneigh Indonesia	4
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	39
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	45
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	57
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	58
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	58
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	59
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	59
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6}	60
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7}	61
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8}	61
Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.9}	62
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.1}	62
Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.2}	63
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.3}	64
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.4}	64
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.5}	65
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.6}	65
Tabel 4.20 Pernyataan X _{2.7}	66
Tabel 4.21 Pernyataan X _{2.8}	66
Tabel 4.22 Pernyataan X _{2.9}	67
Tabel 4.23 Pernyataan X _{3.1}	68
Tabel 4.24 Pernyataan X _{3.2}	68

Tabel 4.25	Pernyataan X _{3.3}	69
Tabel 4.26	Pernyataan X _{3.4}	69
Tabel 4.27	Pernyataan X _{3.5}	70
Tabel 4.28	Pernyataan X _{3.6}	71
Tabel 4.29	Pernyataan X _{3.7}	71
Tabel 4.30	Pernyataan X _{3.8}	72
Tabel 4.31	Pernyataan X _{3.9}	72
Tabel 4.32	Pernyataan Y.1	73
Tabel 4.33	Pernyataan Y.2	74
Tabel 4.34	Pernyataan Y.3	74
Tabel 4.35	Pernyataan Y.4	75
Tabel 4.36	Pernyataan Y.5	75
Tabel 4.37	Pernyataan Y.6	76
Tabel 4.38	Pernyataan Y.7	76
Tabel 4.39	Pernyataan Y.8	77
Tabel 4.40	Pernyataan Y.9	77
Tabel 4.41	Uji Validitas X ₁ (Gaya Kepemimpinan)	78
Tabel 4.42	Uji Validitas X ₂ (Motivasi)	79
Tabel 4.43	Uji Validitas X ₃ (Kompensasi)	79
Tabel 4.44	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)	80
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas X ₁ (Gaya Kepemimpinan)	81
Tabel 4.46	Uji Reliabilitas X ₂ (Motivasi)	81
Tabel 4.47	Uji Reliabilitas X ₃ (Kompensasi).....	81
Tabel 4.48	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)	82
Tabel 4.49	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	84
Tabel 4.50	Uji Multikolinearitas	85
Tabel 4.51	Regresi Linier Berganda	87
Tabel 4.52	Uji Simultan	88
Tabel 4.53	Uji Parsial.....	89
Tabel 4.54	Uji Determinasi	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	82
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	83
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Proses kegiatan suatu organisasi suatu perusahaan pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi.

Karyawan merupakan elemen penting pada perusahaan, dimana peranan karyawan itu sendiri sangatlah penting dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap organisasi selalu mengharapkan organisasinya dapat bekerja seefisien mungkin dan dapat berperan dalam kehidupan organisasi, dimana masing-masing individu yang memiliki sikap, kepribadian, prinsip, persepsi, tujuan dan motivasi yang berbeda-beda. Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi dalam menciptakan kinerja yang lebih baik.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang

dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Menurut Hasibuan (2015:78), “Sumberdaya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan kepuasan kerja serta hasil kinerja yang menjadi tujuan awal perusahaan”. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atas tugas yang berhasil dilaksanakan dengan baik. Setiap karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja karyawan dalam setiap pekerjaannya”.

Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai target dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan ataukah tidak dapat meningkat sama sekali. Alasan tersebutlah perusahaan harus senantiasa memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi, terutama pada perusahaan PT. Laneigh Indonesia.

Menurut Sutrisno (2014:161), “Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja karena gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Interaksi inilah yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena berinteraksi antara atasan dan bawahan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan

pekerjaannya tanpa ada hal-hal yang tidak dimengerti”. Menurut Siagian (2015:12), “gaya kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja atukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan”.

Menurut Mangkunegara (2015:77), “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Rivai (2015:81), karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya”.

Menurut Mangkunegara (2015:87), “Kompensasi finansial juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada motivasi kerja karyawan”. Memberikan kompensasi yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini,

faktor pemberian kompensasi yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Panggabean (2015:90), “kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan-penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah pada PT. Laneigh Indonesia pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai PT. Laneigh Indonesia

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.	24	46,16%	28	53,84%	52	100%
2	Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.	22	42,31%	30	57,69%	52	100%
3	Karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai dari pekerjaan yang dilakukannya.	25	48,08%	27	51,92%	52	100%

Sumber: PT. Laneigh Indonesia (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa terdapat fenomena pada PT. Laneigh Indonesia yaitu karyawan tidak diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Karyawan kurang berupaya

mengembangkan kreativitas dalam bekerja. Karyawan belum mendapatkan imbalan yang sesuai dari pekerjaan yang dilakukannya. Fenomena ini terjadi karena keadaan pandemi virus corona atau covid 19 sehingga membuat kinerja karyawan menurun perusahaan yang tidak dapat memperkerjakan karyawan untuk sementara.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dituangkan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laneigh Indonesia”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah:

- a. Karyawan tidak diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Karyawan kurang berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.
- c. Karyawan belum mendapatkan imbalan yang sesuai dari pekerjaan yang dilakukannya.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di paparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia.

- c. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia.
- d. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi perusahaan

Sebagai saran dan bahan masukan untuk membuat kebijakan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian untuk penelitian berikutnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Hardian (2015), Universitas Brawijaya Malang, yang berjudul: “pengaruh gaya kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya)”. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** Penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 48 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 52 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
- 5. Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu di Service Center Panasonic Surabaya, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Laneigh Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja SDM menurut Mangkunegara (2015:9), “merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)”. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun motivasi di luar dirinya (eksternal).

Siagian (2015:87), menyatakan bahwa, “kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama. Menurut Simanjuntak (2014:98), Kinerja adalah “tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Rivai (2014:14), “Kinerja adalah hasil atau

tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Siagian (2015:89) menyatakan bahwa, “Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Faktor Gaya Kepemimpinan

Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

2) Motivasi

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

3) Kompensasi

Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.

Menurut Rivai (2015:450), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Pekerjaan

Sifat atau tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri.

2) Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

3) Kompetensi

Suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi.

Menurut Sofyandi (2014:122), “Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan”. Nawawi (2013:5) menyatakan bahwa, “*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*”. (Penilaian

Kinerja adalah satu sistem formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2015:260), “ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1) Atasan langsung

Hampir 96 % evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dalam suatu organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

2) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa rekan sekerja dengan dengan tindakan. Interaksi sehari-hari dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam bekerja.

3) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seseorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja dan bawahan. Penilaian ini biasanya dilakukan di dalam organisasi yang memperkenalkan tim.

Berdasarkan uraian mengenai yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan evaluasi diri”.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Menurut Hasibuan (2015:19) bahwa, “beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.

2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

3) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.

4) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

7) Kekuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8) Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

9) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Mengatasi tantangan - tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya”.

e. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like* dan *dislike*" dari penilai, agar obyektivitas penilaian dapat terjaga.

Menurut Panggabean (2015:15), “Ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan yaitu:

1) *Rating Scales* (Skala Rating)

Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja karyawan dicatat dalam suatu skala. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

2) *Checklist*

Metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bias memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

3) *Critical Incident* (Peristiwa Kritis)

Penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.

4) *Ranking*

Penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

5) *Work Standard* (Standar Kerja)

Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha yang normal.

6) *Management By Objective* (Manajemen Berdasarkan Sasaran)

Dalam pendekatan ini, setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

7) *Field Review* (Peninjauan Lapangan)

Seorang ahli departemen turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk di *review*, perubahan, persetujuan dan serubahan dengan karyawan yang dinilai. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan”.

f. Indikator Kinerja

Menurut Simanjuntak (2014:101), “menyebutkan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah:

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan”.

Menurut Siagian (2015:90), “menyebutkan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah:

1) Inisiatif

Merupakan pola pikir yang berbeda dalam setiap pengambilan keputusan kerja, misalnya mengetahui dan memahami persoalan dilingkungan kerja, mampu memberi saran pada atasan atau kepada sesama pekerja/karyawan.

2) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

3) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dari hasil.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Menurut Siagian (2015:7), “kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan

dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu”. Samsudin (2013:50), “kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus”. Menurut Rivai (2015:432), “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”.

Menurut Mathis (2014:216) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh dan bukan paksaan untuk memotivasi karyawan sehingga mereka bekerja sesuai dengan yang manajer kehendaki yaitu pencapaian tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepemimpinan dalam penelitian ini adalah proses yang mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan

Menurut Siagian (2015:11), "terdapat 5 fungsi kepemimpinan, yakni:

1) Fungsi Penentu Arah

Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah ataupun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan itu bisa bersifat jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek yang harus dicapai dengan melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Keterbatasan sumberdaya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya

harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada.

2) Fungsi Sebagai Juru Bicara

Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan. Peran ini sangat penting karena disadari bahwa tidak ada satupun organisasi yang dapat hidup tanpa bantuan dari pihak lain.

3) Fungsi Sebagai Komunikator

Suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi. Fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

4) Fungsi Sebagai Mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak akan ada seorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang dipimpinnya dan akan segera berusaha keras untuk menanggulangnya. Sikap yang demikian pasti diambil oleh seorang pemimpin, sebab jika tidak citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan

terhadap kepemimpinan akan merosot bahkan mungkin hilang. Jadi kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.

5) Fungsi Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus. Dengan perkataan lain diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak organisasi. Integrator itu adalah pimpinan. Setiap pemimpin, terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator, hanya saja cakupannya berbeda-beda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut”.

Menurut Yusuf (2015:240), “sifat-sifat kepemimpinan, yakni:

1) Watak dan kepribadian yang terpuji

Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji. Mereka adalah cermin dari bawahan, sumber identifikasi, motivasi, dan moral para bawahan.

2) Keinginan melayani bawahan

Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat mereka dan berkeinginan untuk membantu mereka

menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.

3) Memahami kondisi lingkungan

Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya.

4) Intelegensi yang tinggi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu.

5) Berorientasi ke depan

Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.

6) Sikap terbuka dan lugas

Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi".

c. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Menurut Rivai (2015:434) gaya kepemimpinan adalah “suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”. Sementara itu, menurut Mathis (2014:218), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain atau bawahan”. Menurut Samsudin (2013:51), “gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Samsudin (2013:52), “indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Demokratis.

Kepemimpinan Demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada person atau individu pemimpin, akan tetapi

kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

2) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya Otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (*sentralistik*) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

3) Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Pada gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya, semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri”.

Menurut Siagian (2015:12), “indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Otokratik

Pengambilan keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan. Memelihara hubungan dengan para bawahannya, manajer yang otokratik biasanya dengan menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya dalam organisasi dan kurang mempertimbangkan apakah kepemimpinannya

dapat diterima dan diakui oleh para bawahan atau tidak. Seorang pemimpin yang otokratik biasanya memandang dan memperlakukan para bawahannya sebagai orang-orang yang tingkat kedewasa atau kematangannya lebih rendah dari tingkat kedewasaan atau kematangan pimpinan yang bersangkutan. Oleh karena itu, dalam interaksi yang terjadi tidak mustahil bahwa ia akan menonjolkan gaya memerintah dan bukan gaya mengajak.

2) Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin paternalistik menunjukkan kecenderungan-kecenderungan bertindak sebagai berikut: Pengambilan keputusan, kecenderungannya menggunakan cara mengambil keputusan sendiri dan kemudian berusaha menjual keputusan itu kepada para bawahannya. Dengan menjual keputusan itu diharapkan bahwa para bawahan akan mau menjalankan meskipun tidak dilibatkan didalam proses pengambilan keputusan.

3) Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Teori kepemimpinan belum dapat menjelaskan mengapa seseorang dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik, sedangkan yang lain tidak. Artinya, belum dapat dijelaskan secara ilmiah faktor-faktor apa saja yang menjadi seseorang memiliki kharisma tertentu.

4) Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire*

Karakteristik yang paling nampak dari seseorang pemimpin *laissez-faire* terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam hal pengambilan keputusan, misalnya, seorang

pemimpin *laissez-faire* akan mendelagisakan tugas-tugasnya kepada bawahannya, dengan pengarahan yang minimal atau bahkan sama sekali tanpa pengarahan sama sekali.

5) Gaya Kepemimpinan Demokratik

Pengambilan keputusan pemimpin demokratik pada tindakannya mengikutsertakan para bawahannya dalam seluruh pengambilan keputusan. Seorang pemimpin demokratik akan memilih model dan teknik pengambilan keputusan tertentu yang memungkinkan para bawahan ikut serta dalam pengambilan keputusan”.

Menurut Rivai (2015:438), “Indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2) Gaya kepemimpinan partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan.

3) Gaya kepemimpinan delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif adalah sebuah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya yang memiliki

kemampuan, agar dapat menjalankan kegiatannya yang untuk sementara waktu tidak dapat dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai sebab”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2015:455) motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sejalan dengan pernyataan ini, Daft (2015:252), mengemukakan bahwa motivasi adalah “keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Menurut Hasibuan (2015:143) Motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut”.

Menurut Siagian (2015:510) motivasi adalah “sebuah fungsi dari 13 pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja

yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki”. Mangkunegara (2015:61) menyatakan bahwa motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

b. Tipe – tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Danim (2015:17), “secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis, yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang pegawai tidak bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakannya.

3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pegawai saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pegawai muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangkan pekerjaan itu.

4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pegawai itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini, manusia organisasional ditempatkan pada subjek yang dapat oleh faktor luar. Manusia bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor diluar subjek”.

c. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

1) Kendala-kendala motivasi yaitu:

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit, karena keinginan setiap individu tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja individu pegawai di perusahaan.
- d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak kepada karyawan perusahaan.

Walaupun setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap pegawai mengharapkan kompensasi dari setiap prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perilaku yang baik dari atasannya.

d. Manfaat Motivasi

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2015:97) “menyatakan manfaat motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti: Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, Meningkatkan produktifitas kerja pegawai, Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan

menurunkan tingkat absensi pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

e. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2015:65), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan

afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

Menurut Maslow dalam Ishak (2015:15), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

2) Kebutuhan akan Rasa Aman

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.

3) Kebutuhan akan Cinta Kasih dan kebutuhan Sosial

Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, sementara orang mungkin bekerja karena kebutuhan

mendapatkan uang, tetapi mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar hubungan sosial yang ditimbulkannya.

4) **Kebutuhan akan Penghargaan**

Percaya diri dan harga diri maupun pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal ini berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui bermanfaat menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan didunia luar.

5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan kegiatan pemenuhan diri. Ketika kebutuhan lain sudah terpenuhi, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Mathis (2014:82), “Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan”. Menurut Mangkunegara (2015:87), kompensasi adalah “Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu”. Menurut Rivai (2015:36), kompensasi adalah

“Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi maupun non materi yang digunakan oleh karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2015:89), “jenis-jenis kompensasi ini ada 2 macam, terdiri dari”:

- 1) Kompensasi Langsung merupakan hak yang diperoleh karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung terdiri dari 3 bagian yaitu:
 - a) Bayaran Pokok yang di dalamnya termasuk gaji, upah yaitu: suatu penerimaan sebagai imblan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara direksi dengan pekerja.
 - b) Tunjangan Tetap yaitu sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja sebagai tambahan penerimaan yang diberikan bersamaan dengan pembayaran upah bulanan. Terdiri dari tunjangan air, tunjangan listrik

dan tunjangan bahan bakar serta tunjangan beras pekerja yang besarnya ditetapkan oleh perusahaan.

- c) Tunjangan tidak Tetap yaitu sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.
 - d) Tunjangan Struktural yaitu tunjangan yang diberikan kepada pekerja yang memegang jabatan puncak dan setingkat kepala urusan.
 - e) Bayaran Prestasi (*merit pay*) yaitu bayaran berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba memperhatikan kenaikan-kenaikan gaji dengan kinerja individu. Bayaran prestasi adalah kenaikan tahunan yang terkait dengan kenaikan tahunan yang terkait dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.
 - f) Bayaran Insentif (*Incentive Pay*).
- 2) Kompensasi Tidak Langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Kompensasi tidak langsung juga terdiri dari 3 bagian yaitu:
- a) Program-program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, pensiun, jaminan sosial tenaga kerja.
 - b) Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, lembur.
 - c) Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, rumah dinas, tunjangan sewa rumah.

Sedangkan Menurut Rivai (2015:38), “Bentuk kompensasi ini ada 2 macam, terdiri dari”:

1) Kompensasi Langsung merupakan hak yang diperoleh karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung terdiri dari 3 bagian yaitu:

1) Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3) Tunjangan

Sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.

2) Kompensasi Tidak Langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Kompensasi tidak langsung juga terdiri dari 3 bagian yaitu:

a) Program-program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, pensiun, jaminan sosial tenaga kerja.

b) Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, lembur.

c) Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, rumah dinas, tunjangan sewa rumah.

c. Manfaat Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2015:91), “manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu:

- 1) Manfaat bagi perusahaan:
 - a) Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
 - b) Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
 - c) Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.
- 2) Manfaat bagi karyawan:
 - a) Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
 - b) Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya
 - c) Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
 - d) Untuk meningkatkan status sosial karyawan.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2015:93), “indikator kompensasi adalah sebagai berikut”:

1) Gaji

Gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan.

2) Jaminan

Jaminan adalah balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan.

3) Bayaran Lembur

Bayaran lembur adalah bayaran di luar jam kerja.

Sedangkan Menurut Rivai (2015:41), “indikator kompensasi adalah sebagai berikut”:

1) Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3) Tunjangan

Sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi di dalam penelitian ini adalah gaji, jaminan pensiun dan bayaran lembur.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Hardian (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya).	Gaya kepemimpinan (X)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap Service Center Panasonic Surabaya.
2	Jayusman (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat.	Kepemimpinan (X ₁), Komunikasi (X ₂), Motivasi (X ₃), Pengembangan Karir (X ₄) Promosi Jabatan (X ₅)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Riyadi (2011)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.	Kompensasi finansial (X ₁), Gaya kepemimpinan (X ₂), Motivasi kerja (X ₃).	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Larasati (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Sutrischastini (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh

		Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.				positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Yatipai (2015)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan studi pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado.	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Leonardo (2015)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia	Kompensasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Pratama (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero <i>regional office</i> Malang)	Kompensasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Riana (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung	Kompensasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Trilaksono (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun	Kompensasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2014:161), “Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja karena gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Interaksi inilah yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena berinteraksi antara atasan dan bawahan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada hal-hal yang tidak dimengerti”. Menurut Siagian (2015:12), “gaya kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja atukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan”.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:77), “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Rivai (2015:81), karyawan yang mempunyai

motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya”.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

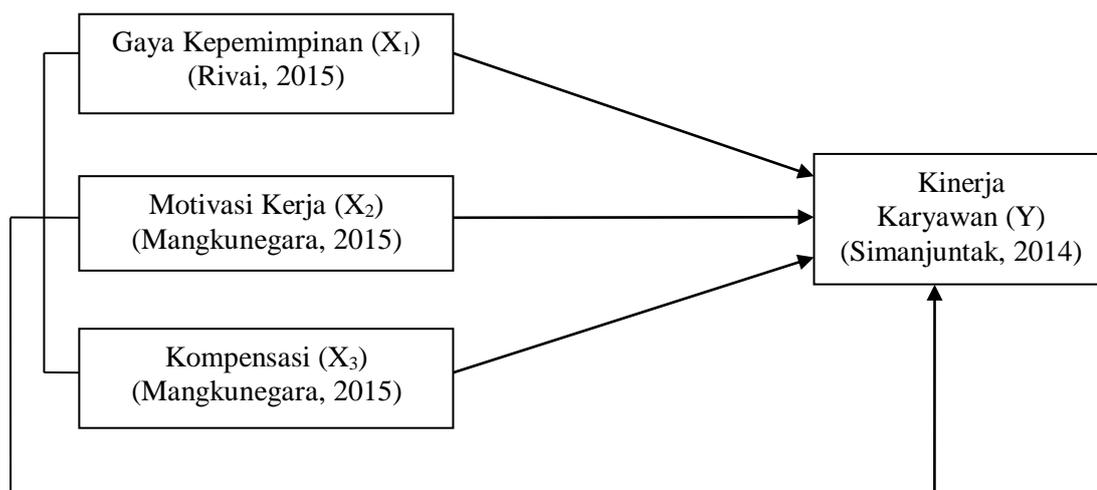
Menurut Mangkunegara (2015:87), “Kompensasi finansial juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada motivasi kerja karyawan”. Memberikan kompensasi yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian kompensasi yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Panggabean (2015:90), “kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan-penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2015:12), “gaya kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan

dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja ataukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan”. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Memberikan kompensasi yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian kompensasi yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2020

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia.
2. Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia.
3. Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia.
4. Diduga gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Laneigh Indonesia.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan April 2020 sampai dengan Juli 2020, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		April 2020			Mei 2020			Juni 2020			Juli 2020		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■			
7	Bimbingan Skripsi										■		
8	Meja Hijau											■	■

Sumber: Penulis (2020)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kompensasi (X_3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Gaya Kepemimpinan (X_1)	Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. (Rivai, 2015:434).	1. Gaya kepemimpinan otoriter. 2. Gaya kepemimpinan partisipatif. 3. Gaya kepemimpinan delegatif. (Rivai, 2015:438).	1. Gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. 2. Persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan dengan melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan. 3. Sebuah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya yang memiliki kemampuan, agar dapat menjalankan kegiatannya yang untuk sementara waktu tidak dapat dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai sebab.	Skala likert
Motivasi kerja (X_2)	Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Mangkunegara, 2015:61)	1. Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>) 2. Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>). 3. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>).	1. Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. 2. Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. 3. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.	Skala likert

		(Mangkunegara, 2015:65)		
Kompensasi (X ₃)	Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. (Mankunegara, 2015:87)	1. Gaji 2. Jaminan pensiun 3. Bayaran lembur (Mankunegara, 2015:93)	1. Suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan. 2. Balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. 3. Bayaran di luar jam kerja	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. (Simanjuntak, 2014:98)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Ketepatan waktu dari hasil. (Simanjuntak, 2014:101)	1. Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. 2. Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. Sesuai dengan waktu yang direncanakan	Skala likert

Sumber: Penulis (2020)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Laneigh Indonesia sebanyak 52 karyawan”.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan

sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 52 karyawan/responden”.

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan PT. Laneigh Indonesia. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Laneigh Indonesia.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Kurva

Menurut Rusiadi (2014:149), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data

tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS 16.00 *for windows*. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai

adalah $Tolerance > 0,1$ atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Gaya Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

X_2 = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

X_3 = Kompensasi (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).

- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 (Sig $>$ α 0,05).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laneigh Indonesia.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan agar pimpinan PT. Laneigh Indonesia harus melakukan pelatihan guna dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan perilaku karyawan di masa yang akan datang.
2. Disarankan agar pimpinan PT. Laneigh Indonesia harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya

sebagaimana dengan misi dan visi PT. Laneigh Indonesia, sehingga kedepan prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

3. Perusahaan harus memberikan gaji karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan pemberian juga gaji harus sesuai dengan loyalitas karyawan.
4. Disarankan kepada perusahaan untuk memberikan hadiah untuk karyawan yang memiliki performa baik juga bisa menjadi stimulus untuk semua karyawan yang ada. Hadiah bisa berupa banyak hal, disesuaikan dengan capaian dan kapasitas karyawan dan perusahaan. Hadiah ini tidak hanya sekedar barang atau tambahan gaji, namun pernyataan jelas bahwa perusahaan sangat mengapresiasi kontribusi yang diberikan oleh karyawan tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

- a. Sejarah Singkat PT. Laneigh Indonesia.

Laneige merupakan salah satu nama brand dibawah naungan Amorepacific (Perusahaan kosmetik Korea). Laneige berdiri sejak tahun 1994. Laneige adalah salah satu merek perawatan kulit bertaraf internasional yang memberikan keseimbangan lewat teknik persediaan air. Laneige melengkapi kecantikan wanita dengan menciptakan artistic sensibility dari teknologi Water Science. Berasal dari kata La Neige yang berarti 'salju' dalam bahasa Perancis, merangkum segala manfaat hidrasi untuk kulit. Secara ilmiah, Laneige mempelajari 'air' sebagai sumber kehidupan dan elemen terpenting untuk kulit sehat dan lembap. Tidak hanya perawatan kulit, Laneige juga hadir dengan rangkaian makeup untuk menambah pesona wanita. Institusi Laneige tertarik pada bahan-bahan berikut: satu, sumber kimianya adalah magnesium, mangan, dan seng; dua, sebagai sumber yang diekstrak dari alam, ada ragi truffle dan teh hijau; tiga, sumber botani dan medis adalah asam salisilat, keratinase, ghasoul (tanah liat), dan melia diekstraksi dengan kulit kayu.

Pada tahun 2002, toko Internasional pertama Laneige dibuka di Hong Kong dan Cina. Setelah membuka lebih dari 200 toko di delapan negara Asia, Laneige maju ke Eropa dengan membuka toko pertamanya di Moskow, Rusia. Laneige memiliki jaringan agen di seluruh dunia di Hong Kong, Cina, Taiwan,

Singapura, Malaysia, Indonesia, Vietnam, Thailand, Brunei, Filipina, Selandia Baru, Kanada, dan Amerika Serikat. Sejak 2007, Laneige telah memperluas lini produk dan layanannya: Laneige Premium Makeup Line, dan Laneige Homme, merek kosmetik untuk pria. Kini Laneige sukses menjadi brand kosmetik yang sangat populer, tidak hanya di Korea tapi juga di negara-negara Asia lainnya.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

Menjadi penyedia perawatan menyeluruh secara global pada bidang Kecantikan dan Kesehatan.

2) Misi

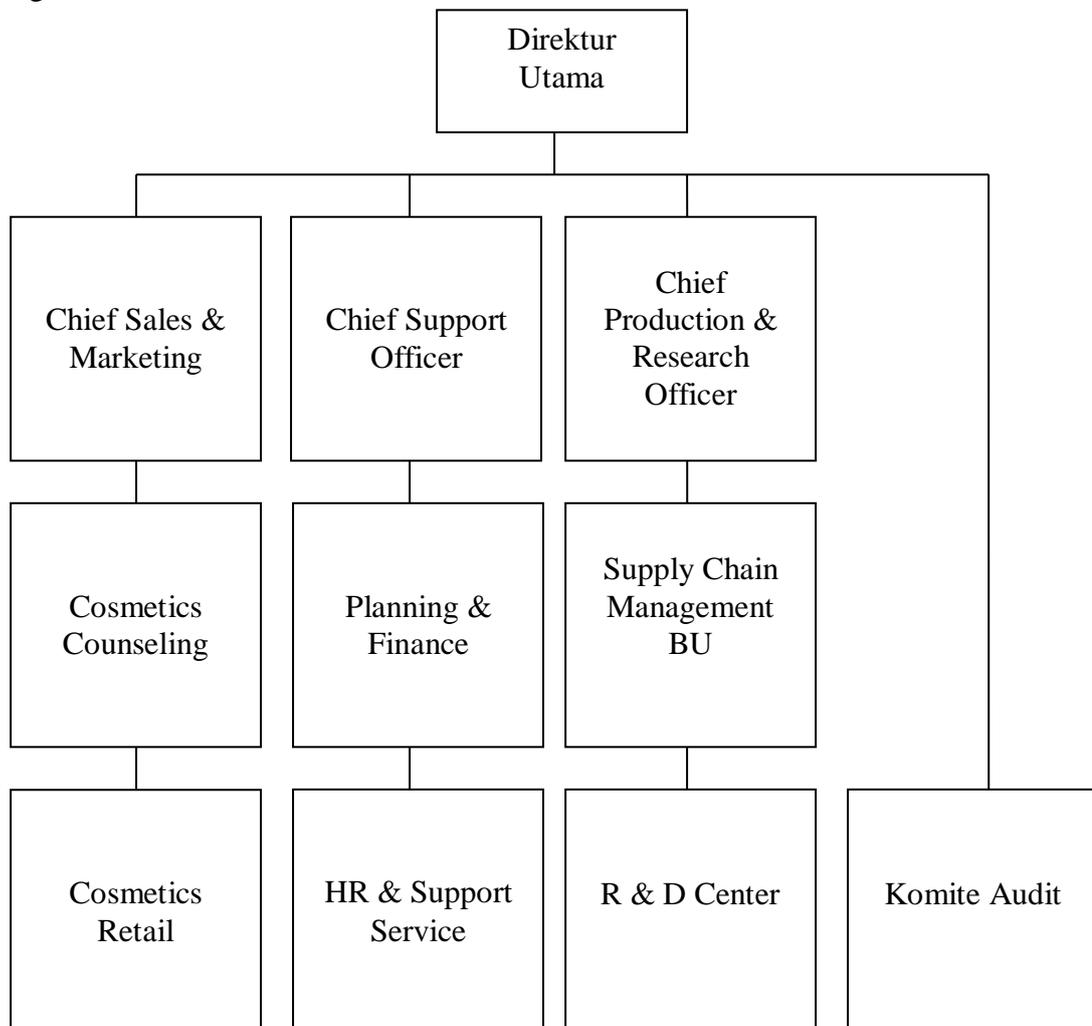
Seperangkat nilai-nilai inti yang ditunjukkan oleh perusahaan kami, dan Pedoman Perilaku yang dianut oleh setiap orang yang bekerja di Amorepacific dalam upaya mereka untuk menjadi 'Pencipta Kecantikan Asia'. Nilai-nilai inti tersebut adalah keterbukaan, inovasi, kedekatan, ketulusan dan tantangan.

- a) Keterbukaan mengacu pada keyakinan kami bahwa pertumbuhan dan inovasi sejati tercapai ketika kami dapat berkomunikasi secara terbuka dengan pihak-pihak terkait di luar perusahaan kami.- Inovasi adalah semangat kami untuk menghadirkan hal-hal segar yang baru bagi industri kecantikan
- b) Kedekatan adalah niat kami untuk tetap dekat dengan pelanggan kami dan melayani mereka sebagai mitra kecantikan kami.

- c) Dengan Ketulusan, yang kami maksudkan adalah komitmen kami untuk melakukan setiap pekerjaan dengan kemampuan terbaik kami, tidak peduli sekecil apapun, sementara.
- d) Tantangan mengekspresikan semangat kepeloporan kami yang tidak pernah puas dengan melakukan bisnis yang biasa saja.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi PT. Laneigh Indonesia secara utuh dapat dilihat dalam bagan di bawah ini :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Laneigh Indonesia

Sumber : PT. Laneigh Indonesia (2021)

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. Laneigh Indonesia, yaitu:

a. Direktur Utama

- 1) Memimpin dan mengkoordinasi semua kegiatan yang dilakukan oleh *Chief Sales & Marketing Officer*, *Chief Support Officer*, dan *Chief Production & Research Officer*.
- 2) Menerima laporan kerja dari setiap divisi dan meminta pertanggungjawaban.
- 3) Mengambil keputusan yang dilakukan oleh perusahaan yang bersifat jangka panjang serta menyetujui segala bentuk aliran keuangan.

b. Komite Audit

- 1) Mengaudit bisnis perusahaan.
- 2) Meminta laporan tentang status bisnis perusahaan dan menyelidiki aset perusahaan.
- 3) Menerima laporan dari direksi.
- 4) Menyelidiki anak perusahaan.
- 5) Meminta menghentikan segala tindakan yang melanggar hukum dan peraturan atau Anggaran Dasar.
- 6) Otoritas untuk melembagakan berbagai tindakan.
- 7) Meminta pertemuan rapat umum pemegang saham.
- 8) Meminta bantuan profesional atas biaya perusahaan.
- 9) Menunjuk auditor eksternal.
- 10) Otoritas lain yang diberikan kepada komite oleh hukum dan peraturan yang relevan, Anggaran Dasar atau resolusi Dewan

c. Chief Sales & Marketing

- 1) Membantu CEO memimpin divisi marketing dan menangani berbagai perihal tentang Marketing atau pemasaran seperti sales, branding, advertising, dan lain-lain di dalam perusahaan.
- 2) Membantu CEO dalam memimpin perusahaan dari sisi penjualan dan akuisisi customer.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan dan penghasilan per bulan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	51.9	51.9	51.9
	Perempuan	25	48.1	48.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Laneigh Indonesia yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 51.0% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	24	46.2	46.2	46.2
31 - 40 Tahun	14	26.9	26.9	73.1
41 - 55 Tahun	14	26.9	26.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Laneigh Indonesia yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 46.2% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	15	28.8	28.8	28.8
SMA	37	71.2	71.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Laneigh Indonesia yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 71.2% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	29	55.8	55.8	55.8
6 - 10 Tahun	23	44.2	44.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Laneigh Indonesia yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 55.8% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 52 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan)

Tabel 4.5
Karyawan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	19.2	19.2	19.2
Ragu-Ragu	13	25.0	25.0	44.2
Setuju	16	30.8	30.8	75.0
Sangat Setuju	13	25.0	25.0	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (25.0%), setuju sebanyak 16 orang (30.8%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (25.0%) dan sebanyak 10 orang (19.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (30.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin.

Tabel 4.6
Karyawan diarahkan dengan memberikan instruksi/ perintah, hukuman,
serta pengawasan yang telah ditetapkan oleh kebijakan perusahaan.

Pernyataan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
	Ragu-Ragu	21	40.4	40.4	57.7
	Setuju	15	28.8	28.8	86.5
	Sangat Setuju	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (13.5%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (40.4%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan diarahkan dengan memberikan instruksi/ perintah, hukuman, serta pengawasan yang telah ditetapkan oleh kebijakan perusahaan.

Tabel 4.7
Karyawan mendapat perintah sesuai dengan keinginan pemimpin dan tidak
berdasarkan keinginan dirinya sendiri.

Pernyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	13.5	13.5	13.5
	Ragu-Ragu	18	34.6	34.6	48.1
	Setuju	21	40.4	40.4	88.5
	Sangat Setuju	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (11.5%), setuju sebanyak 21 orang (40.4%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%) dan sebanyak 7 orang (13.5%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mendapat perintah sesuai dengan keinginan pemimpin dan tidak berdasarkan keinginan dirinya sendiri.

Tabel 4.8
Karyawan berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-
pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	13.5	13.5	13.5
Ragu-Ragu	18	34.6	34.6	48.1
Setuju	17	32.7	32.7	80.8
Sangat Setuju	10	19.2	19.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (19.2%), setuju sebanyak 17 orang (32.7%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%) dan sebanyak 7 orang (13.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Tabel 4.9
Karyawan mendapatkan keputusan dari pimpinan setelah
mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.

Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	23	44.2	44.2	61.5
Setuju	19	36.5	36.5	98.1
Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 19 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (44.2%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mendapatkan keputusan dari pimpinan setelah mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.

Tabel 4.10
Karyawan mengikuti pemimpin yang menganut sistem manajemen terbuka
(*open management*) dan desentralisasi wewenang.

Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
	Ragu-Ragu	21	40.4	40.4	57.7
	Setuju	21	40.4	40.4	98.1
	Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 21 orang (40.4%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (40.4%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan mengikuti pemimpin yang menganut sistem manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang.

Tabel 4.11
Karyawan mendapatkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan dari
pimpinan.
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	19.2	19.2	19.2
Ragu-Ragu	21	40.4	40.4	59.6
Setuju	21	40.4	40.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (40.4%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (40.4%) dan sebanyak 10 orang (19.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan mendapatkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan dari pimpinan.

Tabel 4.12
Karyawan harus mengikuti peraturan dari pimpinan yang pelaksanaan
pekerjaan.
Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	16	30.8	30.8	48.1
Setuju	24	46.2	46.2	94.2
Sangat Setuju	3	5.8	5.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.8%), setuju sebanyak 24 orang (46.2%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (30.8%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 24 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan harus mengikuti peraturan dari pimpinan yang pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4.13
Karyawan menilai bahwa pimpinan terkadang tidak menjalankan
kegiatannya untuk sementara waktu karena berbagai sebab.
Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	34.6	34.6	34.6
Ragu-Ragu	11	21.2	21.2	55.8
Setuju	10	19.2	19.2	75.0
Sangat Setuju	13	25.0	25.0	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (25.0%), setuju sebanyak 10 orang (19.2%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (21.2%) dan sebanyak 18 orang (34.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 orang (34.6%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan menilai bahwa pimpinan terkadang tidak menjalankan kegiatannya untuk sementara waktu karena berbagai sebab.

b. Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

Tabel 4.14
Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	21.2	21.2	21.2
Ragu-Ragu	25	48.1	48.1	69.2
Setuju	15	28.8	28.8	98.1
Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (48.1%) dan sebanyak 11 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Tabel 4.15
Karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.
Pernyataan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
	Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	50.0
	Setuju	22	42.3	42.3	92.3
	Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.

Tabel 4.16
Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.
Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	20	38.5	38.5	53.8
Setuju	24	46.2	46.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (46.2%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (38.5%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 4.17
Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.
Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	23.1	23.1	23.1
Ragu-Ragu	19	36.5	36.5	59.6
Setuju	14	26.9	26.9	86.5
Sangat Setuju	7	13.5	13.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (13.5%), setuju sebanyak 14 orang (26.9%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (36.5%) dan sebanyak 12 orang (23.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.

Tabel 4.18
Karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.
Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	19.2	19.2	19.2
Ragu-Ragu	20	38.5	38.5	57.7
Setuju	21	40.4	40.4	98.1
Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 21 orang (40.4%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (38.5%) dan sebanyak 10 orang (19.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (40.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.

Tabel 4.19
Karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.
Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	50.0
Setuju	22	42.3	42.3	92.3
Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.

Tabel 4.20
Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.
Pernyataan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	16	30.8	30.8	46.2
Setuju	16	30.8	30.8	76.9
Sangat Setuju	12	23.1	23.1	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (23.1%), setuju sebanyak 16 orang (30.8%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (30.8%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 16 orang (30.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju ragu-ragu bahwa karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

Tabel 4.21
Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.
Pernyataan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	19	36.5	36.5	53.8
Setuju	19	36.5	36.5	90.4
Sangat Setuju	5	9.6	9.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (9.6%), setuju sebanyak 19 orang (36.5%), ragu-ragu

sebanyak 19 orang (36.5%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 19 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

Tabel 4.22
Karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan.
Pernyataan X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
	Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	50.0
	Setuju	22	42.3	42.3	92.3
	Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan.

c. Variabel X₃ (Kompensasi)

Tabel 4.23
Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja.
Pernyataan X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	5.8	5.8	5.8
Tidak Setuju	15	28.8	28.8	34.6
Ragu-Ragu	3	5.8	5.8	40.4
Setuju	18	34.6	34.6	75.0
Sangat Setuju	13	25.0	25.0	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (25.0%), setuju sebanyak 18 orang (34.6%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (5.8%), tidak setuju sebanyak 15 orang (28.8%) dan sebanyak 3 orang (5.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (28.8%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja.

Tabel 4.24
Perusahaan memberikan gaji agar memenuhi kebutuhan hidup karyawan.
Pernyataan X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-Ragu	11	21.2	21.2	23.1
Setuju	25	48.1	48.1	71.2
Sangat Setuju	15	28.8	28.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (28.3%), setuju sebanyak 25 orang (48.1%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (21.2%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan gaji agar memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Tabel 4.25
Perusahaan selalu meningkatkan gaji setiap tahun.
Pernyataan X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	11.5	11.5	11.5
Ragu-Ragu	6	11.5	11.5	23.1
Setuju	23	44.2	44.2	67.3
Sangat Setuju	17	32.7	32.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (32.7%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (11.5%) dan sebanyak 6 orang (11.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu meningkatkan gaji setiap tahun.

Tabel 4.26
Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan.
Pernyataan X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
Tidak Setuju	7	13.5	13.5	17.3
Ragu-Ragu	6	11.5	11.5	28.8
Setuju	23	44.2	44.2	73.1
Sangat Setuju	14	26.9	26.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (26.9%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (11.5%), tidak setuju sebanyak 7 orang (13.5%) dan sebanyak 2 orang (3.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.27
Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang cukup kepada Saudara sesuai dengan jabatan.
Pernyataan X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-Ragu	11	21.2	21.2	23.1
Setuju	16	30.8	30.8	53.8
Sangat Setuju	24	46.2	46.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (46.2%), setuju sebanyak 16 orang (30.8%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (21.2%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan memberikan jaminan pensiun yang cukup kepada Saudara sesuai dengan jabatan.

Tabel 4.28
Perusahaan selalu meningkatkan jaminan pensiun setiap tahunnya.
Pernyataan X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.8	3.8	3.8
	Tidak Setuju	4	7.7	7.7	11.5
	Ragu-Ragu	13	25.0	25.0	36.5
	Setuju	19	36.5	36.5	73.1
	Sangat Setuju	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (26.9%), setuju sebanyak 19 orang (36.5%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (25.0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (7.7%) dan sebanyak 2 orang (3.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (36.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu meningkatkan jaminan pensiun setiap tahunnya.

Tabel 4.29
Perusahaan memberikan bayaran lembur agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja.
Pernyataan X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
	Tidak Setuju	1	1.9	1.9	3.8
	Ragu-Ragu	14	26.9	26.9	30.8
	Setuju	25	48.1	48.1	78.8
	Sangat Setuju	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (21.2%), setuju sebanyak 25 orang (48.1%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (26.9%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.9%) dan sebanyak 1

orang (1.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan bayaran lembur agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja.

Tabel 4.30
Perusahaan selalu meningkatkan bayaran lembur setiap tahunnya.
Pernyataan X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	7	13.5	13.5	28.8
Setuju	15	28.8	28.8	57.7
Sangat Setuju	22	42.3	42.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (42.3%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (13.5%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan selalu meningkatkan bayaran lembur setiap tahunnya.

Tabel 4.31
Perusahaan memberikan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan yang karyawan laksanakan.
Pernyataan X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.9	1.9	1.9
Ragu-Ragu	9	17.3	17.3	19.2
Setuju	15	28.8	28.8	48.1
Sangat Setuju	27	51.9	51.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (51.9%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (17.3%) dan sebanyak 1 orang (1.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (51.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan memberikan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan yang karyawan laksanakan.

d. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.32
Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	21.2	21.2	21.2
Ragu-Ragu	25	48.1	48.1	69.2
Setuju	15	28.8	28.8	98.1
Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 15 orang (28.8%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (48.1%) dan sebanyak 11 orang (21.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 4.33
Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	50.0
Setuju	22	42.3	42.3	92.3
Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.34
Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.7	7.7	7.7
Ragu-Ragu	25	48.1	48.1	55.8
Setuju	22	42.3	42.3	98.1
Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (48.1%) dan sebanyak 4 orang (7.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 25 orang (48.1%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.35
Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	7.7	7.7	7.7
Ragu-Ragu	24	46.2	46.2	53.8
Setuju	23	44.2	44.2	98.1
Sangat Setuju	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), setuju sebanyak 23 orang (44.2%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (46.2%) dan sebanyak 4 orang (7.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.36
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	13.5	13.5	13.5
Ragu-Ragu	18	34.6	34.6	48.1
Setuju	22	42.3	42.3	90.4
Sangat Setuju	5	9.6	9.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (9.6%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%) dan sebanyak 7 orang (13.5%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.37
Karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	16	30.8	30.8	46.2
Setuju	28	53.8	53.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (53.8%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (30.8%) dan sebanyak 8 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (53.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.38
Karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	50.0
Setuju	24	46.2	46.2	96.2
Sangat Setuju	2	3.8	3.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.8%), setuju sebanyak 24 orang (46.2%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.39
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	17	32.7	32.7	50.0
Setuju	22	42.3	42.3	92.3
Sangat Setuju	4	7.7	7.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (32.7%) dan sebanyak 9 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu.

Tabel 4.40
Karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.
Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	13.5	13.5	13.5
Ragu-Ragu	18	34.6	34.6	48.1
Setuju	22	42.3	42.3	90.4
Sangat Setuju	5	9.6	9.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (9.6%), setuju sebanyak 22 orang (42.3%), ragu-ragu

sebanyak 18 orang (34.6%) dan sebanyak 7 orang (13.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (42.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan menganggap bahwa karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan saya selesai dengan waktu yang tepat.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.41
Uji Validitas (X₁) Gaya Kepemimpinan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.9231	19.641	.341	.768
Pernyataan X1.2	27.1538	18.917	.522	.737
Pernyataan X1.3	27.0385	18.665	.607	.725
Pernyataan X1.4	26.9615	20.038	.358	.763
Pernyataan X1.5	27.3077	19.982	.512	.742
Pernyataan X1.6	27.2692	19.534	.572	.734
Pernyataan X1.7	27.3269	20.264	.473	.747
Pernyataan X1.8	27.1346	19.374	.527	.738
Pernyataan X1.9	27.1923	19.296	.310	.779

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.42
Uji Validitas (X₂) Motivasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	27.0769	26.543	.465	.876
Pernyataan X2.2	26.7885	23.072	.829	.845
Pernyataan X2.3	26.8846	26.653	.474	.875
Pernyataan X2.4	26.8846	25.045	.483	.878
Pernyataan X2.5	26.9423	26.330	.469	.876
Pernyataan X2.6	26.7885	23.072	.829	.845
Pernyataan X2.7	26.5769	22.916	.702	.856
Pernyataan X2.8	26.8077	25.296	.521	.873
Pernyataan X2.9	26.7885	23.072	.829	.845

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.43
Uji Validitas (X₃) Kompensasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	31.8846	21.712	.437	.764
Pernyataan X3.2	31.2885	24.994	.412	.762
Pernyataan X3.3	31.3462	23.917	.415	.761
Pernyataan X3.4	31.5577	21.075	.628	.727
Pernyataan X3.5	31.1154	23.986	.485	.753
Pernyataan X3.6	31.5769	22.523	.503	.748
Pernyataan X3.7	31.4808	23.941	.490	.752
Pernyataan X3.8	31.3462	23.486	.382	.768
Pernyataan X3.9	31.0192	24.411	.444	.758

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.44
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.3077	21.707	.528	.876
Pernyataan Y.2	27.0192	19.431	.761	.856
Pernyataan Y.3	27.0385	23.136	.384	.886
Pernyataan Y.4	27.0192	22.411	.502	.878
Pernyataan Y.5	26.9423	18.997	.848	.847
Pernyataan Y.6	27.0385	22.626	.400	.886
Pernyataan Y.7	27.0577	20.997	.581	.872
Pernyataan Y.8	27.0192	19.431	.761	.856
Pernyataan Y.9	26.9423	18.997	.848	.847

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.44 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket

dikatakan reliabel jika $\alpha \text{ cronbach} > 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas (X₁) Gaya Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,770 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.46
Uji Reliabilitas (X₂) Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,877 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.47
Uji Reliabilitas (X₃) Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,776 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.48
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	9

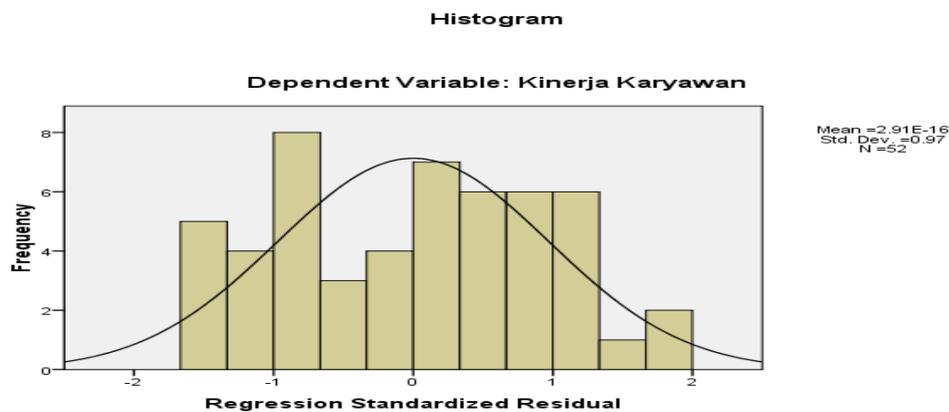
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.48 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,881 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

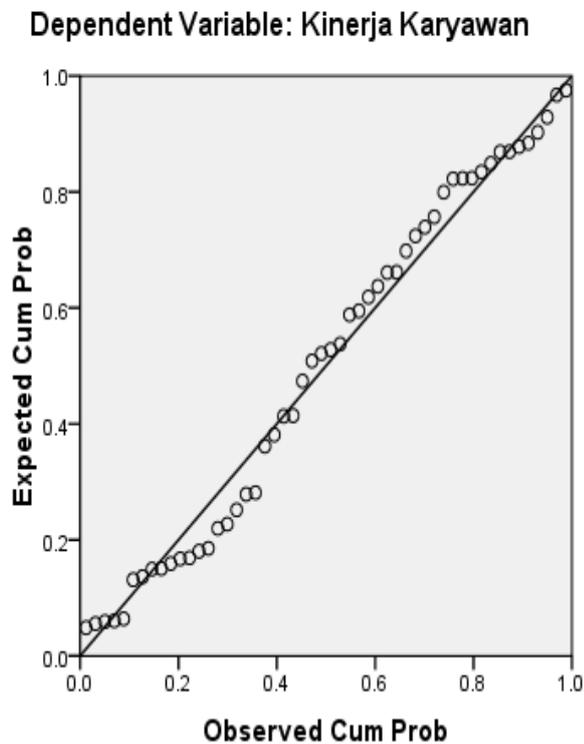


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.49
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99364113
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.657
Asymp. Sig. (2-tailed)		.781
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,781 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,781 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*

dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau *VIF* < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.50
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.908	2.102	.908	.368		
	Gaya Kepemimpinan	.035	.085	2.213	.041	.477	2.096
	Motivasi	.727	.076	9.606	.000	.471	2.125
	Kompensasi	.156	.069	2.242	.030	.597	1.676

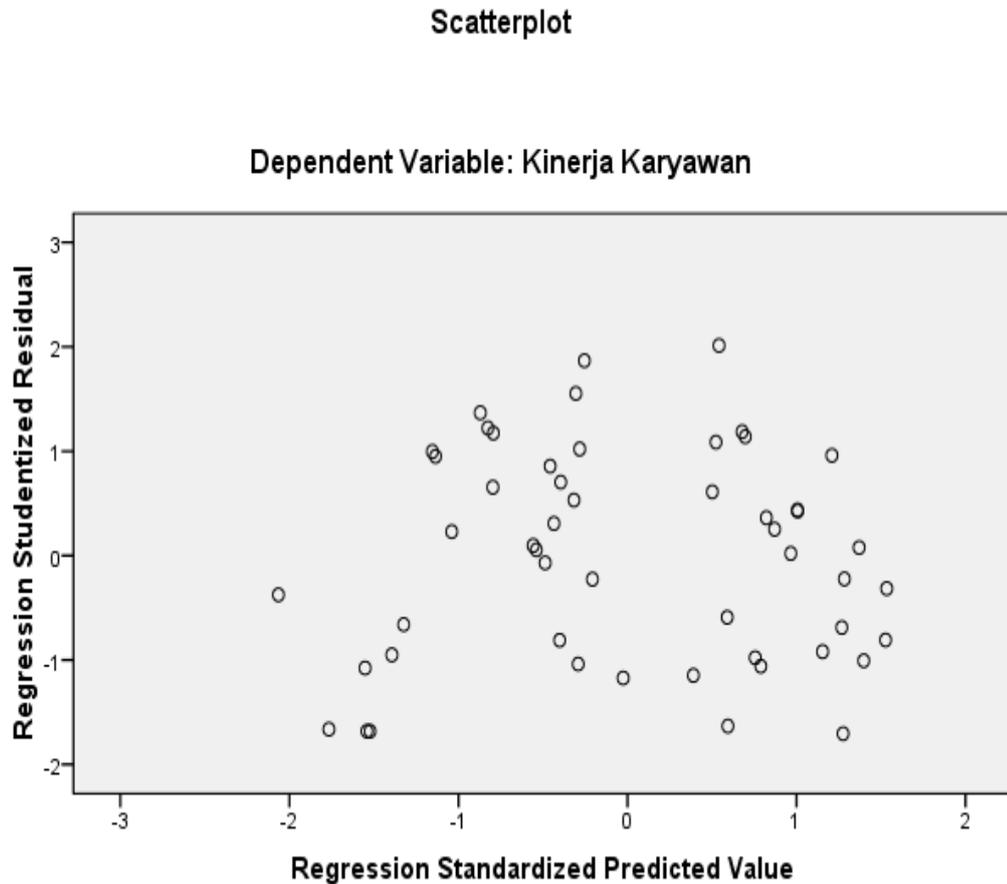
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah gaya kepemimpinan $2,096 < 10$, motivasi $2,125 < 10$ dan kompensasi $1,676 < 10$, serta nilai *Tolerance* gaya kepemimpinan $0,477 > 0,10$, motivasi $0,471 > 0,10$ dan kompensasi $0,597 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.51
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.908	2.102	.908	.368		
	Gaya Kepemimpinan	.035	.085	2.213	.041	.477	2.096
	Motivasi	.727	.076	9.606	.000	.471	2.125
	Kompensasi	.156	.069	2.242	.030	.597	1.676

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.51 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,908 + 0,035 X_1 + 0,727 X_2 + 0,156 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 1,908.
- Jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,035.
- Jika terjadi peningkatan motivasi 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,727.
- Jika terjadi peningkatan kompensasi 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,156.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.52
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1123.987	3	374.662	88.719	.000^a
	Residual	202.705	48	4.223		
	Total	1326.692	51			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.52 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 88,719 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti

menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.53
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.908	2.102	.908	.368		
	Gaya Kepemimpinan	.035	.085	2.213	.041	.477	2.096
	Motivasi	.727	.076	9.606	.000	.471	2.125
	Kompensasi	.156	.069	2.242	.030	.597	1.676

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.53 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,213 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,041 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9,606 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,242 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,030 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.54
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.838	2.05500

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.54 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,838 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 83,8% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya $100\% - 83,8\% = 16,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,213 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,041 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan

terhadap karyawan dalam bekerja atukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9,606 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,242 > t_{tabel} 2,010$ dan signifikan $0,030 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada motivasi kerja karyawan”.

Memberikan kompensasi yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejah ini, faktor pemberian kompensasi yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 88,719 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan suatu atasan juga dapat dinilai oleh karyawan, apakah seorang pimpinan dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja atukah malah memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan". Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Memberikan kompensasi yang memuaskan juga menjadi

satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian kompensasi yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Daft L, Richard. (2015). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Danim, Sudarwan, (2015). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Ishak, Hendri, (2015). *Manajemen motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-4. Yogyakarta: Gadjadara University Press.
- Panggabean, Mutiara S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Rusiadi, et al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Samsudin, Sadili H., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Siagian, Sondang, (2015). *Manajemen motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sofyandi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Yusuf, Burhanuddin H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Rajawali Pers. Jakarta.

Jurnal:

- Astuty, W., Zufriзал, Z., Pasaribu, F., & Rahayu, S. (2021). *The effects of customer relationship management, human resource competence and internal control systems on the effectiveness of supply chain management in the Indonesian public sector. Uncertain Supply Chain Management*, 9(3), 595-602.
- Bermuli, J. E., Sulistijorini, S., & Rahayu, S. (2019). *Population Structure of Hoyas Spp.(Apocynaceae: Asclepiadoideae) at Bodogol Nature-conservation Education Center, Indonesia. Biotropia*, 26(2), 272120.
- Breidenbach, N., Rahayu, S., Siregar, I. Z., Siregar, U. J., Hamzah, & Finkeldey, R. (2018). *Genetic diversity of dominant plant species in tropical land-use systems in Sumatra, Indonesia. Tropical Conservation Science*, 11, 1940082918813908.
- Firdaus, F., Ariesta, A., Rahayu, S., & Shalihin, N. (2019). *Market Organizer Network At Fish Auction; Case Study Of Gauang Market, Padang, West Sumatera, Indonesia. International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(09), 37-41.
- Hardian, Ferry. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya). Universitas Brawijaya Malang.*
- Iwashina, T., Rahayu, S., Tsutsumi, C., Mizuno, T., & Widyatmoko, D. (2020). *Flavonoids and xanthones from the leaves of Amorphophallus titanum (Araceae). Biochemical Systematics and Ecology*, 90, 104036.
- Jayusman, Hendra dan Siti Khotimah. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. Universitas Antakusuma Pangkalan Bun. Jurnal Spread – Oktober 2012, Volume 2 Nomor 2.*
- Larasati, Sindi. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).*
- Leonardo, Edrick. (2015). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia.*
- Pratama, Stefanus Andi. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang).*
- Riana, Nova. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung.*
- Riyadi, Slamet. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.*

Trilaksono, Yusuf Agung. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun.

Sutrischastini, Ary. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.

Yatipai, Theodora. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado.