**PENGARUH** **KEPEMIMPINAN TRANFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas dan Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen*

**Oleh :**

**Nama : NURUL BAYZURA**

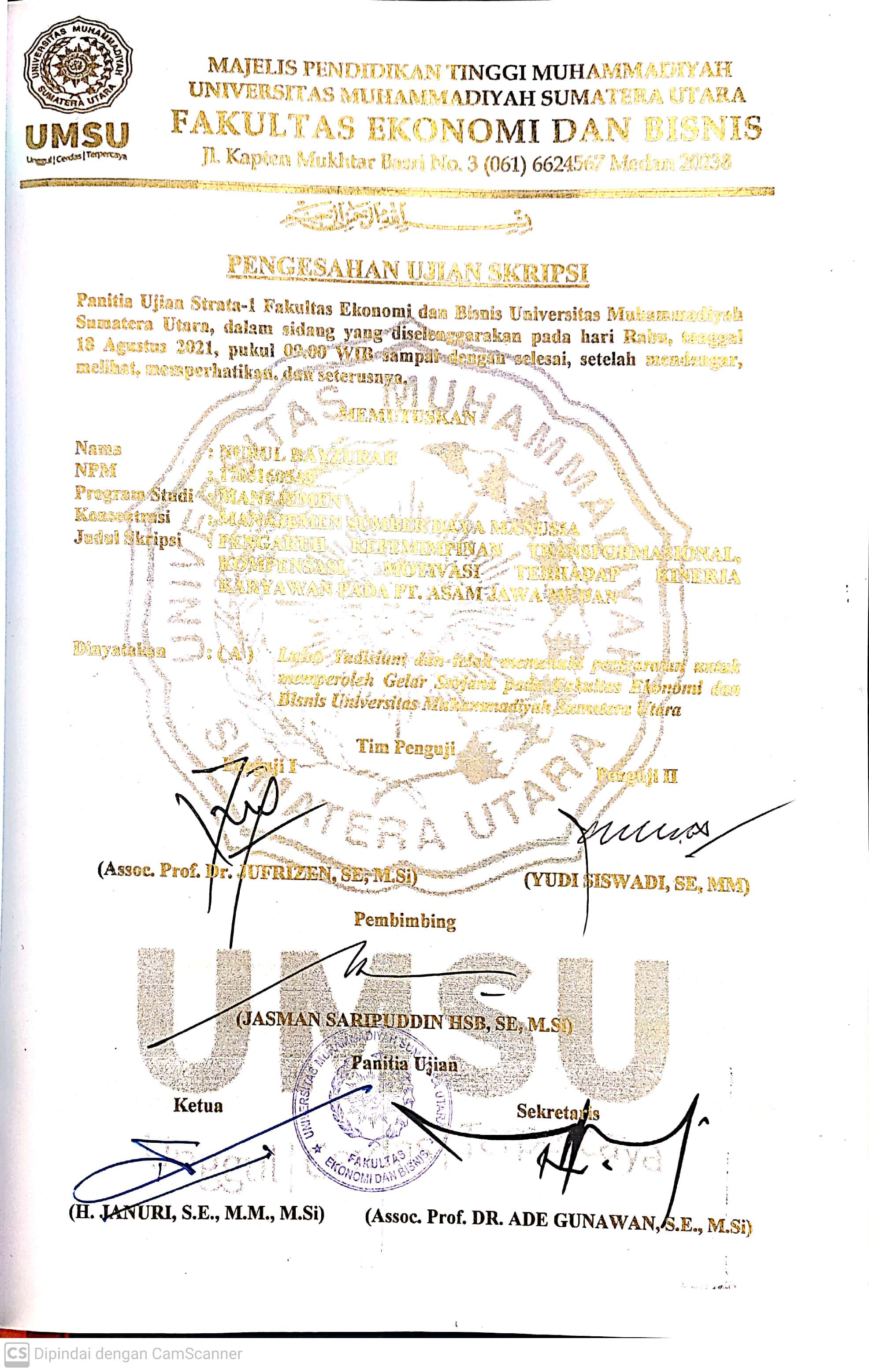
**NPM : 1705160543**

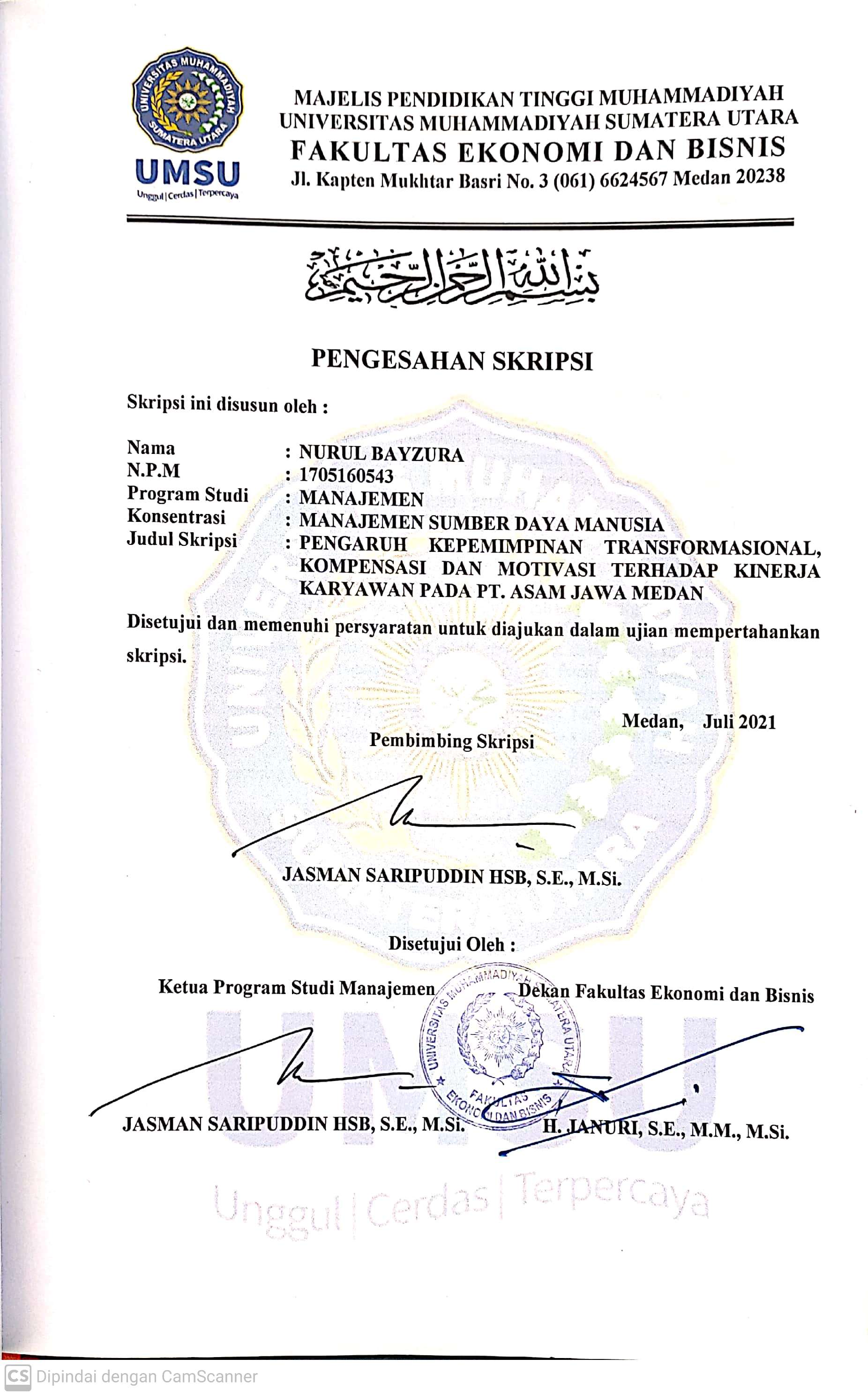
**Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2021**





ABSTRAK

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA MEDAN**

**Nurul Bayzura**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: nurulbayzura236[@gmail.com](mailto:Rintaniadwiafifah@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 48 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angke, untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan menyebar angket. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabillitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data Kuantitatif, yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan Regresi Linear Berganda, Asumsi Klasik, Uji Persial (t), Simultan (f). pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan sofware statistical package social for sciences (SPSS16). Secara parsial diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Motivasi Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

**THE EFFECT OF TRANSFORMASIONAL, LEADERSHIP COMPENSATION , AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ASAM JAWA MEDAN**

**Nurul Bayzura**

Management Study Program, Fculty Of Economics and Business

Muhammadiyah Univesity of North Sumatera

Email:nurulbayzura236[@gmail.com](mailto:Rintaniadwiafifah@gmail.com)

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of transformasional leadership on employee performane, compensation on employee performance, motivation on employee performance, and to determine the effect of transformational leadership, compentation, and motivation on employee performance at PT. Asam Jawa Medan. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all 48 employees. Data collection techniques in this study used a questionnare, to analyze the data and information needed, the authors used data techniques where hypothesis testing was used after going through the stages of distributing questionnaires. The quality if the questionnaire using validation and realibility tests. The analytical technique used in this research is quantitative data analysis techniques. Namely using the calculation of numbers and then drawing conclusion from the test with Multiple Linear Regression, classical Assumptions, Persial Test (t), sumiltan (f), data processing in this study using statistical software package social for sciences ( SPSS16 ). Partially it is know that transformasional leadership has a significant effect on employee performance, compentation has a significant effect on employess performace. Motivation has a significant effect on employee performace**.**

**Keyword : Transformasional Leadership, Compemtation, motivation, employee performance**

KATA PENGANTAR

****

***Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.***

Alhamdulilah, Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan kesehatan dan Rahmat – Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul ‘’ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asam Jawa Medan’’**  Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, dengan segala keteladanan yang ada pada – Nya. Adapun tujuan penulis skirpsi ini adalah salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar sarjana (S. M) Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak, untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar – besar Nya kepada :

1. Yang teristimewah kepada kedua orang tua tercinta Ayah Umar, Mama tercinta Mardiani, dan Kakak Maisaroh , Bang Sakti yang telah memberikan curahan kasi sayang, perhatian, pengorbanan, semangat, dan bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Assoc. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
9. Seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Bapak / Ibu Pimpinan PT. Asam Jawa Medan berserta seluruh karyawan yang telah membantu dan memberikan kesempatan untuk melakukan riset kepada penulis.
11. Sahabat Perjuangan Rintania Dwi Afifa tersayang, Anis, Decky, Paris, Tama, Wira, Aji, Sari, Widya, Arisa yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan proposal ini, semoga Allah membalas budi baik mereka.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhirnya penulis mengharpkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan – rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

*Amin ya rabbal’alamin....*

**Wassalamualaikum warahmatullah wabarakatuh**.

Medan, 30 Juni 2021

Penulis

**Nurul Bayzura 1705160543**

DAFTAR ISI

[ABSTRAK i](#_Toc79307070)

[ABSTRACT ii](#_Toc79307071)

[KATA PENGANTAR iii](#_Toc79307072)

[DAFTAR ISI vi](#_Toc79307073)

[DAFTAR TABEL viii](#_Toc79307074)

[DAFTAR GAMBAR ix](#_Toc79307075)

[BAB 1 PENDAHULUAN 1](#_Toc79307076)

[1.1. Latar Belakang 1](#_Toc79307078)

[1.2 Identifikasi Masalah 7](#_Toc79307081)

[1.3 Batasan Masalah 7](#_Toc79307082)

[1.4 Rumusan Masalah 7](#_Toc79307083)

[1.5 Tujuan 8](#_Toc79307084)

[1.6 Manfaat Penelitian 8](#_Toc79307085)

[BAB 2 LANDASAN TEORI 10](#_Toc79307086)

[2.1 Uraian Teoritis 10](#_Toc79307088)

[2.1.1 Kinerja Karyawan 10](#_Toc79307089)

[2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional 14](#_Toc79307090)

[2.1.3 Kompensasi 18](#_Toc79307091)

[2.1.4 Motivasi 24](#_Toc79307092)

[2.2 Kerangka Konseptual 29](#_Toc79307093)

[2.3 Hipotesi 34](#_Toc79307096)

[BAB 3 METODE PENELITIAN 35](#_Toc79307097)

[3.1 Pendekatan Penelitian 35](#_Toc79307099)

[3.2 Definisi Operasional 35](#_Toc79307100)

[3.2.1 Kinerja (Y) 35](#_Toc79307101)

[3.2.2 Kompensasi (X2) 37](#_Toc79307102)

[3.2.3 Motivasi (X3) 37](#_Toc79307104)

[3.3 Tempat dan Waktu Penelitian 38](#_Toc79307105)

[3.3.1 Tempat Penelitian 38](#_Toc79307106)

[3.3.2 Waktu Penelitian 38](#_Toc79307107)

[3.4 Populasi dan Sampel 39](#_Toc79307108)

[3.4.1 Populasi Penelitian 39](#_Toc79307109)

[3.4.2 Sampel 39](#_Toc79307110)

[3.5 Teknik Pengumpulan Data 39](#_Toc79307111)

[3.5.1 Uji Validitas 41](#_Toc79307112)

[3.5.2 Uji Reliabilitas 42](#_Toc79307113)

[3.6 Teknik Analisis Data 42](#_Toc79307114)

[3.6.1 Metode Regresi Linear Berganda 43](#_Toc79307115)

[3.6.2 Pengijian Asumsi Klasik 43](#_Toc79307116)

[3.6.3Pengujian Hipotesis 45](#_Toc79307117)

[BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 49](#_Toc79307118)

[4.1 Deskriptif Data 49](#_Toc79307120)

[4.1.1 Karakteristik Responden 49](#_Toc79307121)

[4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian 51](#_Toc79307122)

[4.2 Hasil Analisis Data 57](#_Toc79307123)

[4.2.1 Regresi Linear Berganda 57](#_Toc79307124)

[4.2.2 Uji Asumsi Klasik 59](#_Toc79307125)

[4.2.3 Pengujian Hipotesis 62](#_Toc79307126)

[4.2.4 Koefisien Determinasi (R-Square) 66](#_Toc79307127)

[4.3 Pembahasan 67](#_Toc79307128)

[4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan 67](#_Toc79307129)

[4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 68](#_Toc79307130)

[4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan 68](#_Toc79307131)

[4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. 68](#_Toc79307132)

[BAB 5 PENUTUP 70](#_Toc79307133)

[5.1 Kesimpulan 70](#_Toc79307135)

[5.2 Saran 71](#_Toc79307136)

[DAFTAR PUSTAKA 72](#_Toc79307137)

**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

[Tabel 3.1 Indikator Kinerja (Y) 36](#_Toc78992477)

[Tabel 3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) 36](#_Toc78992478)

[Tabel 3.3 Indikator Kompensasi (X2) 37](#_Toc78992479)

[Tabel 3.4 Indikator Motivasi (X3) 38](#_Toc78992480)

[Tabel 3.5 Rincian dan Waktu Penelitian 38](#_Toc78992481)

[Tabel 3.6 Jumlah Populasi 39](#_Toc78992482)

[Tabel 3.7 Skala Likert 40](#_Toc78992483)

[Tabel 4.1 Skala Likert 49](#_Toc78992799)

[Tabel 4.2 Krakteristik Jenis Kelamin 50](#_Toc78992800)

[Tabel 4.3 Krakteristik Usia 50](#_Toc78992801)

[Tabel 4.4 Krakteristik Pendidikan 51](#_Toc78992802)

[Tabel 4.5 Skor Angket Kepemimpinan Transformasional (X1) 51](#_Toc78992803)

[Tabel 4.6 Skor Angket Kompensasi (X2) 53](#_Toc78992804)

[Tabel 4.7 Skor Angket Motivasi (X3) 54](#_Toc78992805)

[Tabel 4.8 Skor Angket Kinerja Karyawan (Y) 56](#_Toc78992806)

[Tabel 4.9 Regresi Linear Berganda 58](#_Toc78992807)

[Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas 61](#_Toc78992808)

[Tabel 4.11 Hasil Uji-t X1 Dan Y 63](#_Toc78992809)

[Tabel 4.12 Hasil Uji-t X2 Dan Y 64](#_Toc78992810)

[Tabel 4.13 Hasil Uji-t X3 Dan Y 65](#_Toc78992811)

[Tabel 4.14 Hasil Uji F 66](#_Toc78992812)

[Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi 67](#_Toc78992813)

DAFTAR GAMBAR

[Gambar 2. 1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan 30](#_Toc78993655)

[Gambar 2. 2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 31](#_Toc78993656)

[Gambar 2. 3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan 32](#_Toc78993657)

[Gambar 2. 4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan 33](#_Toc78993658)

[Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t 46](#_Toc78993663)

[Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis 47](#_Toc78993664)

[Gambar 4. 1 Grafik Histogram Uji Normalis 60](#_Toc78993671)

[Gambar 4. 2 Grafik Histogram Uji Normalis 60](#_Toc78993672)

[Gambar 4. 3 Hasil Pengujian Heterokedasitas 62](#_Toc78993673)

BAB 1

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain. Manajemen tidak hanya mencakup kegiatan untuk mencapai dan memenuhi sasaran organisasi, tetapi juga menjalankan kegiatan tersebut denagn se-efisien mungkin.

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

Semakin baik kinerja karyawn maka semakin tinggi juga daya saing perusahaan terhadap perusahaan lainya. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus – menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. (sutrisno, 2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut (Alwi, 2017), kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang pada fungsi kerja tertentu sebagai bentuk kontribusi pada organisasi selama priode waktu tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Bintaro & Daryanto, 2017) , faktor kemampuan, pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan

ke ahliannya. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Salah satu permasalahan dasar yang dimiliki perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan gaya kepemimpinan tranformasional, kompensasi dan motivai kerja. Karena dengan gaya kepemimpinan tranformasional, kompensasi dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Tipe kepemimpinan akan mempengaruhi cara orang bekerja sebagai individu atau sebagai kelompok. Seseorang dapat mempengaruhi semangat dan kehairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan model yang relative baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik kepemompinan. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya, dan kontigensi. Esensi kepemimpinan tranformasional adalah *sharing* *of power.* Dalam konsep ini, seorang pemimpin tranformasional melibatkan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan, atau sering disebut wujud perberdayaan. Mulai kepemimpinan transformasional ada suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan. Kepemimpinan tranformasional memiliki kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu maupun organisasi dengan jalan memperbaiki kembali (*reinvent*) karakter diri individu-individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi,meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan lebih relevan, dengan cara-cara yang menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat, dan mencoba untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan. Pemimpin seperti ini dapat memahami pentingnya perubahan-perubahan yang mendasar dan besar dalam kehidupan dan pekerjaan mereka dalam mencapai hasil-hasil yang diinginkan. Pada penelitian (Amaturrahman & Nurnida, 2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung” bahwa hasil penelitiannya menunjukan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan maupun lembaga. Perusahaan maupun lembaga tersebut mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentu uang, barang langsung atau tidak tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007). Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Pentingnya kompensasi bagi karyawan adalah meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan. Hasibuan (2016) besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Pada penelitian (Wibowo, 2018) bahwa hasil penelitiannya menunjukan adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja.

Dengan adanya kompensasi diharapkan produktivitas juga akan meningkat dan organisasi memberikan pelayanan yang terbaik dalam rangka mencapai sasaran strategis organisasi yang diharapkan bersama.

Selain kompensasi yang mempengaruhi kinerja juga motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hamzah (2008), bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti: tanggung jawab ddalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak sehingga tujuan dpaat dicapai. Motivasi dapat dijadikan faktor pendoronng seseorang melaksanakan suatu kegiatan dalam hal mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karna itu, pegawai yang memeliki motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Dalam penelitian yang dilakukan Rini Astuti dan Suhendri dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana motivasi memiliki dampak terhadap kinerja, apabila motivasi baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

PT.Asam Jawa berkedudukan di Medan, bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahannya . Hasil perkebunan berupa Tandan Buah Segar (TBS) untuk menghasilkan minyak sawit (CPO), inti sawit (Kernel), PKO dan PKM. Hasil produksi ini kemudian dijual dipasaran dalam negeri. Alasan pemberian nama Asam Jawa pada perkebunan PT. Asam Jawa adalah karena pada saat perumusan nama perusahaan tersebut, rapat diadakan di desa Asam Jawa, Kecamatan Kota Pinang. Perusahaan ini memiliki kantor pusat di Medan, sedangkan areal perkebunan dan pabrik berlokasi di Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu.

Namun berdasarkan survey awal yang penulis lakukan di dapati beberapa masalah diantaranya masalah gaya kepemimpinan transformasional, di PT. Asam Jawa Medan menunjukan bahwa hubungan antara karyawan masih belum terjalin,dengan baik,hal ini dikarenakan kurangnya pertemuan antara pemimpin dengan karyawan. Yang kedua kompensasi, dalam pelaksanaan memberikan kompensasi yang baik sehingga mampu mencetak karyawan yang berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang optimal. Yang ketiga motivasi, masih ada karyawan yang malas, kurang teliti dan kurang tepat waktu dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan motivasi kerja karyawan yang menurun sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung” bahwa hasil penelitiannya menunjukan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh (Amaturrahman & Nurnida, 2021) menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dengan judul “Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado” yang di teliti oleh (Posuma, 2013) menyimpulkan bahwa variable kompensasi berpengaruh pasitif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Harahap Fialy Sandhi & Tittayasa, 2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu” juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneli tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karywan Di PT. Asam Jawa Medan**”.

1. 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang dipaparkan diatas, dapat dikemukakan identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Pegawai yang tidak mengerti mengenai arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan, karna kurangnya pertemuan antara pemimpin dan bawahan sehingga gaya kepemimpinan transformasional menjadi rendah.
2. Belum tercapainya kinerja karywan secara menyeluruh dikarenkan tunjangan/bonus yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan yang karyawan harapkan.
3. Masih adanya beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja .
4. Kinerja menurun dikaerenakan karyawan kurang semangat dalam bekerja.
   1. **Batasan Masalah**

Agar batasan masalah yang diteliti tidak meluas, maka peneliti memberikan batasan masalah pada peneliti ini, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, lingkungan, motivasi, pelatihan dan lain-lain, namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi masalah pada faktor gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi.

* 1. Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan suatu pernyataan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Berdasarkan dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan tranformasional berpengaruh dengan kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh dengan kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan?
3. Apakah motivasi berpengaruh dengan kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi berpengaruh dengan kinerja kerja PT. Asam Jawa Medan?
   1. Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan?
   1. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

Diharapkan penelitian ini dapat menjelaskan teori-teori tentang gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan sehingga dapat menambah wawasan pengetahuhan bagi pembacanya dalam hal kompensasi, motivasi dan kinerja laryawan.

1. Manfaat Praktis
2. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatkan sumber daya manusia pada PT. Asam Jawa Medan.
3. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuhan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaanya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahuhi dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan denagn visi dalam suatu kelompok, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana setiap individu atau organisasi yang dapat hidup karena adanya orang-orang atau sumber daya menggerakkannya. Kinerja yang bijak merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak lterlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu (Bintaro dan Daryanto, 2017)

Menurut (Mangkunegara, 2004), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut (Rivai & Sagala, 2013), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas yang diperolehnya sesuai dengan tugas yang diberikan.

2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018) penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja karyawan yang dimilikinya. Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

1. *Performance Improvement.* Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation Adjustment.* Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement Decision.* Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. *Training dan Development Needs.* Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Carrer Planning and Development.* Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi yang dapat dicapai.
6. *Stafiing Procces Deficiencies.* Mempengaruhi untuk menentukan jenis karir dan potensi yang dapat dicapai.
7. *Staffing Procces Deficiencies.* Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.

Sedangkan menurut (Fahmi, 2016) tujuan penilaian kerja yaitu:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperi promosi, transfer, dan pemberian pemberhentian.
3. Mengidentifikasikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.1.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan

Menurut (Adamy, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan karyawan, yag melipu intelegensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan.
2. Faktor motivasi dpaat dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal (seperti penghargaan) tetapi akhirnya merupakan keputusan internal dimana tergantung karyawannya seberapa besar mencurahkan energinya untuk menyelesaikan tugasnya.
3. Faktor situasi/sistem meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dpaat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif.

Sedangkan menurut (Bintaro dan Daryanto, 2017) Berikut ini merupakan 5 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya :

1. Fasilitas kantor, merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja, merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hamper 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik.
3. Bonus, sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Zaputri et al., 2013) kinerja mempunyai indikator yaitu :

1. Kuantitas kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Menurut Wibowo dkk (2014, hal 86) bahwa kinerja mempunyai tujuh indikator yaitu :

1. Tujuan

Merupakan keadaan yang secara aktif dicari seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

1. Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

1. Umpan Balik

Merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan dari kinerja.

1. Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tugas dengan sukses.

1. Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

1. Motif

Merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

1. Peluang

Merupakan kesempatan untuk menunjukan prestasi kerjanya.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

**2.1.2.2 Definisi Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut (Amaturrahman & Nurnida, 2021) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memengaruhi pegawai sehingga pegawai merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat terhadap pimpinan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional yang murni adalah kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang bersifat social ini mengalahkan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain (Nothouse, 2013). Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan diri pengikut individual, mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.

Menurut (Bryman, 2012) kepemimpinan tranformasional adalah bagian dari paradigm kepemimpinan baru yang lebih memberikan perhatian pada elemen kepemimpinan yang karismatik dan peke. (Jufrizen & Lubis, 2020) Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan motivasi kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaanya dan melakukan perubahan agar tercapainya tujuan organisasi yang lebih tinggi.

**2.1.2.2 Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional**

Menurut (Suwatno, 2019) ada tujuh prinsip kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Simplifikasi, keberhasilan pemimpin diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama
2. Motivasi, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu kita lakukan.
3. Memfasilitasi, kemampuan untuk memfasilitasi pembelajaran yang terjadi dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual secara efektif.
4. Inovasi, kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi.
5. Mobilitas, pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya untuk mencapai visi dan tujuan.
6. Kesiagaan, kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paragdigma baru yang positif.
7. Komitmen, berkaitan dengan komitmen untuk selalu menyelesaikan masalah dengan baik dan tuntas.

**2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Tranformasional**

Menurut (Nothouse, 2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan tranformasional, antara lain sebagai berikut:

1. Pengaruh ideal adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebaga teladan yang kuat sebagai pengikut.
2. Motivasi yang menginspirasi Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.
3. Rangsangan intelektual Hak ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi.
4. Pertimbangan yang diadaptasi faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan bener-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

**2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Adapun indikator gaya kepemimpinan transformasioanal menurut (Suwatno, 2019) yaitu:

1. Karisma (Charisma), memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (respec) dan kepercayaan (trust). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh.
2. Inspirasional (Inspirasioni), mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbul untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana.
3. Stimulasi Intelektual (Intelektual Stimulation), menghargai ide-ide bawahan (promote intelegence), mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat.
4. Perhatian Individu (Individualized Consideration), memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan.

Menurut (Sagala, 2018), indikator dari gaya kepemimpinan tranformasional yaitu:

1. Pembaruan.
2. Memberi teladan.
3. Mendorong kinerja bawahan.
4. Mengharmonisasikan lingkungan kerja.
5. Memberdayakan bawahan.
6. Bertindak atas sistem nilai.
7. Meningkatkan kemampuan terus-menerus.
8. Mampu menghadapi situasi yang rumit.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Definisi Kompensasi

(Handoko, 2014) kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan atau organisasi. Menurut (Khair, 2017), kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras, dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Menurut (Werther & Davis, 2006) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagi balasan dari pekerjaan yang diberikan, baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi yang akan diteria sumber daya manusia disuatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi mempunyai fungsi yang sangat penting didalam memperlancarkan jalannya roda organisasi atau perusahaan dan kehidupan suatu negara.

Menurut (Nawawi, 2006) kompensasi adalah penghargaan/ imbalan pada para karyawan/ anggota organisasi yang telah memberikan kontribusi melalui pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan oraganisasi.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik itu secara langsung maupun tidak langsung. sehinga seseorang akan menimbulkan semangat untuk bekerja.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Pemberian kompensasi menurut (Werther & Davis, 2006) bertujuan untuk:

1. memperoleh personel berkualitas, kompensasu perlu ditetaokan cukup tinggi untuk mampu menarik jumlah pelamar.
2. Mempertahankan karyawan yang ada, pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain yang berakibat kepada perputaran tenaga kerja tinggi.
3. Memastikan keadilan, manajeman kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan, pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai intensif untuk perilaku di masa depan rencana kompenssi yang efektif menghargain kinerja, loyalitas.

Kompensansi juga mempunyai tujuan, menurut Samsudin, 2006 (Kadarisma, 2012) tujuan pemberian kompensansi adalah sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodic, berarti adanya jaminan “economic security” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya,
2. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
3. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensansi yang tinggi hanya mungkin apabila organisasi/perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
4. Menciptakan keseimbangan keahlian. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

2.1.3.3 faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Ahmad, 2002) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Pemberian kompensasi melihat besarnya kinerja yang disambungkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu, semakin tinggi *outpt*, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

1. Kemampuan untuk membayar

Secara logis, ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja. Karena sangat mustahil bila perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

1. Kesediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mempunyai kemampuan membayar kompensasi, tapi belum tentu perusahaan tersebut memiliki kesediaan untuk membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja berpengaruh terhadap pembarian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak perusahaan, maka kompensasi akan cenderung tinggi, demikian sebaliknya bila penawaran tenaga kerja ke perusahaan banyak maka pembayaran kompensasi cenderung rendah.

1. Organisasi karyawan

Organisasi karyawan yang ada dalam perusahaan seperti serikat kerja akan turun mempengaruhi kebijakan besar atau kecilnya pemberian kompensasi.

1. Peraturan dan perundang-undangan

Adanya peraturan perundnag-undangan yang ada mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi, missal berlakunya kebijakan pemberian Upah Minimal Regional (UMR).

Menurut (Suwatno & Priansa, 2011) mengemukan bahwa faktor-faktor kompensasi terbagi menjadi enam, yaitu:

1. Produktivitas

Seriap perusahaan pasti menginginkan kinerja yang menguntungkan dan optimal. Untuk itu, setiap perusahaan harus mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawannya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

1. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar. Perusahaan tidak akan mungkin membayar kompensasi karyawannya melebihi kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan kompensasi.

1. Kesediaan untuk membayar

Kesediaan untuk membayar akan mempengaruhi terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan. Banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi tetapi tidak semua perusahaan tidak bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

1. Supply dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja, akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang tidak mempunyai kemampuan dan keterampilan di atas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, akan diberikan kompensasi lebih rendah dari pada karyawan yang kemampuannya lebih tinggi.

1. Serikat pekerja

Serikat pekerja, serikat karyawan atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar.

1. Undang-undang dan peraturan yang berlaku

Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini mendapatkan sorotan tajam, karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan karyawan sebagai salah satu bagian terpenting dalam perusahaan, yang membutuhkan perlindungan.

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut (Simamora 2006) (dalam Harahap & Khair, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, bulaan dan mingguan

1. Insentif

Insentif merupkan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengamsusikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja

1. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada kayawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

1. Fasilitas

Fasilitas berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

Kemudian indikator kompensasi menurut (Mangkunegara, 2004) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi
2. Struktur pembayaran
3. Penentuan bayaran individu
4. Metode pembayaran
5. Control pembayaran.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Definisi Motivasi

Motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Pada diri karyawan akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Perusahaan akan berhasil bila orang- orang yang bekerja dalam perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut para karyawan perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan perusahaan.

Menurut (M. Hasibuan, 2014) Motivasi adalah hal yan menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan meujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut (Handoko, 2014) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tentu guna mencapai tujuan.

Menurut (Nawawi, 2006) motivasi adalah suatu proses di dalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologi dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai tujuan. Proses pemberian motivasi kerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga merka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efesien.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Pemberian motivasi dari seorang pimpinan kepada pegawai pasti mempunyai tujuan yaitu terciptanya kerja sama yang baik antara pimpinan dengan bawahannta, sehingga tujuan organisasi dapat di capai. Menurut (M. Hasibuan, 2014) tujuan motivasi antara lain adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produtivitas kerja karyawan.
4. Menciptakan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Dari urian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggunakan seseorang agar timbuk leinginan dan kemauannya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

2.1.4.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut (Sutrisno, 2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain yaitu:

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusai yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik ataupun jelek.

1. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

1. Faktor Eksternal

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

1. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

Menurut (Salusu, 2000) mengemukakan bahwa seorang bersedia melakukan suatu pekerjaan karena di rangsang motivasi. Motivasi ini timbul karena faktor-faktor seperti berikut:

1. Adanya perasaan ingin mencapai suatu hasil dengan melakukan pekerjaan menantang dengan baik.
2. Suatu kebutuhan dalam diri sendiri yang ingin melakukan suatu pekerjaan yang baik.
3. Melakukan pekerjaan menurut perasaan adalah penting.
4. Apa yang dilakukan itu selalu berkaitan dengan tujuan
5. Apa yang dikerjakan itu adalah suatu yang menarik.
6. Melakukan pekerjaan dengan harapan aka nada promosi.
7. Mengerjakan suatu adalah membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
8. Mengharapkan kemungkinan kenaikan penghasilan.
9. Mengerjakan sesuatu sebagai kredit untuk keperluan penilaian penampilan prestasi yang akan dating.
10. Untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan oleh atasan.
11. Melakukan sesuatu dengan kemungkinan bertambahnya kebebasan dalam pekerjaan.
12. Melaksanakan tugas dengan tekat tidak menginginkan kelompoknya berpenampilan buruk.
13. Harapan akan pengakuan teman sejawat.
14. Jaminan adanya keamananan kerja yang prima.
15. Mengerjakan sesuatu karena dorongan oleh kondisi fisik pekerjaan yang baik.

2.1.4.4 Indikator Motivasi

Indikator – indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (syahyuti, 2010) adalah:

1. Dorongan mencapai tujuan, dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku, dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya
2. Semangat kerja, kemauan individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya.
3. Rasa tanggung jawab, kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak di sengaja.

Menurut Mangkunegara 2017 (dalam Harahap & Khair, 2019) adapun indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kerja keras.
2. Orientasi masa depan.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas dan tingkat keseriusan tugas.
5. Usaha untuk maju.
6. Ketekunan berkerja.
7. Hubungan dengan rekan kerja.
8. Pemanfaatan waktu.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Pola hubungan yang dikembangkan kepemimpinan transaksional adalah berdasarkan suatu sistem timbal balik (transaksi) yang sangat menguntungkan (mutual system of reinforcement) yaitu pemimpin memahami kebutuhan dasar para pengikutnya dan pemimpin menemukan penyelesaian atas cara kerja dari para pengikutnya tersebut. Pemimpin transaksional merancang cara kerja sedemikian rupa yang disesuaikan dengan jenis dan jenjang jabatannya dan melakukan interaksi atau hubungan mutualis.

Kepemimpinan Transaksional yang diterapkan oleh seorang pimpinan akan mendorong karyawannya bekerja lebih baik lagi, sehingga program atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi akan dapat dicapai. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan ukuran kesuksesan perhitungan hasil akhir atau tingkat pencapaian hasil, baik oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada penelitian terdahulu (Ammy & Mutholib, 2019), (Jufrizen, 2017a), (Rivai, 2020), (Nasution, 2018) dan (Jufrizen & Lubis, 2020) yang menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 2. 1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

2.2.1 Pengaruh kompensasi terhdap kinerja karyawan

Kompensasi merupakan suatu elemen penting di dalam organisasi pemberian kompensasi yang tepat dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang juga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Kompensasi tidak hanya sebatas pada gaji, kompensasi bisa meliputi pujian, bonus tunjangan kesehatan, dan lain sebagainya. Jadi pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya harus memikirkan berbagai faktor karena hal ini bisa mempengaruhi masa depan perusahaan ke depannya dan pemberian kompensasi harus diperhitungkan secara matang agar kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat dikatakan adil.

Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan organisasi tercapai. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawannya (Pudjo, 2018). Pendapat diatas juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2017), (Arif et al., 2019), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen, 2016), (Astuti & Suhendri, 2019), dan (Astuti & Sari, 2018) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawaa. Maka, kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya kompensasi yang setimpal bukan saja dapat mempengaruhi kondisi material para karyawan, juga akan menentramkan batin karyawan tersebut untuk bekerja lebih tekun dan lebih inisiatif. Jika, pemberian kompensasi tidak sesuai, tentunya akan meresahkan karyawan dan menurunkan gairah kerja, sehingga kinerja karyawan akan menurun.

**Gambar 2. 2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhdap Kinerja karyawan

Menurut Alwi (2017) adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja lebih besar sehingga adanya pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Maka, pemberian motivasi bagi karyawan itu sangat penting diberikan oleh atasan. Dalam hal ini motivasi digunakan untuk memacu tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan. Apresiasi atau penghargaan dari pemimpin terhadap karyawannya cukup menjadi pengaruh. Situasi dan kondisi menjelaskan bahwa kebanyakan karyawan yang merasa mendapat apresiasi atau penghargaan oleh pemimpin, mereka akan bekerja lebih teliti dan lebih giat. Sebaliknya karyawan yang merasa kurang mendapat perhatian dan pemimpin, maka kinerja mereka akan terlihat lebih bersantai-santai dan seenaknya sendiri. Hasil penelitian (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017), (Gultom, 2014), (Jufrizen, 2017), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019), dan (J. S. Hasibuan & Silvya, 2019) penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 2. 3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan (Jufrizen & Lubis, 2020), bahwa pengaruh ideal dimana bawahan percaya kepada pemimpin dan akan terikat secara emosional dengan pimpinan, disini pimpinan menjadi model dan berprilaku membesarkan hai dangan memberi kepercayaan, penghargaan dan percaya diri, “*inspirational motivation”*. Bahwa pengaruh pemimpin yang ideal dimana bawahan percaya kepada pemimpin dan akan terikat secara emosional yang terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasidengan tingkay nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan, hal ini dimaksud apabila seorang karyawan merasa penerimaan jasa kerja dan imbalan (kompensasi), yang diterima sesuai maka kinerja karyawan akan baik.

Prawirosentono (1999:3) yang mengatakan bahwa gaji dan adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia melaksanakan kegiantan kerja dengan kinerja yang baik. Sehingga dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi saling melengkapi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Hasil peneliti yang dilakukan oleh (Rahman, 2017) yang menyatakan bahwa variable kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 2. 4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakam jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyona, 2017).

Berdasakan kerangka konseptual dia atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan
4. Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan assosiatif dan kuantitatif, penelitian assosiatif menurut Sugiyono (2011, hal.5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan kuantutatif adalah pendekatan yang menggunakan analisis perhitungan statistic dan bersifat sistematis. Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), kompensasi (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Salam penelitian ini, definisi operasional terdiri atas tiga variabel antara lain:

* + 1. Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja menurut Zaputri, dkk (2013) sebagai berikut:

**Tabel 3. 1**

**Indikator Kinerja (Y)**

|  |  |
| --- | --- |
| No | Indikator |
| 1 | Kuantitas Kerja |
| 2 | Kualitas Kerja |
| 3 | Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan |

Sumber: (Zaputri, dkk. 2013)

* + 1. **Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)**

Menurut Sunarsi (dalam Suastika & Putra, 2012) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai model kepemimpinan dimana pemimpin mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu, bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut (Suwatno, 2019) sebagai berikut:

**Tabel 3. 2**

**Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)**

|  |  |
| --- | --- |
| No | Indikator |
| 1 | Karisma (*charisma*) |
| 2 | Inspirasional (*inspirasioni*) |
| 3 | Stimulasi Intelektual (*intelektual stimulation*) |
| 4 | Perhatian Individu (*individualized consideration*) |

Sumber (Suwatno, 2019)

3.2.2 Kompensasi (X2)

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumberdaya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Adapun indikator kompensasi menurut Noe (dalam Aulia dan Troena, 2013) sebagai berikut:

**Tabel 3. 3**

**Indikator Kompensasi (X2)**

|  |  |
| --- | --- |
| No | Indikator |
| 1 | Upah dan Gaji |
| 2 | Intensif |
| 3 | Tunjangan |
| 3 | Fasilitas |

Sumber Simamora (dalam Harahap & Khair, 2019)

3.2.3 Motivasi (X3)

Mc. Donald (dalam Martinis Yamin 2007:54) mendefinisiskan motivasi adalah perubahan energi dalam diri pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performasi pekerjaan. Adapun indikator motivasi menurut (Syahyuti, 2010) sebagai berikut:

**Tabel 3. 4**

**Indikator Motivasi (X3)**

|  |  |
| --- | --- |
| No | Indikator |
| 1 | Dorongan mencapai tujuan |
| 2 | Semangat kerja |
| 3 | Inisiatif dan kreatifitas |
| 4 | Rasa tanggung jawab |

Sumber: (syahyuti, 2010)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Asam Jawa Medan Jln. Gajah Mada No. 40 Medan

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan mulai dari bulan Januari 2020 s/d Mei 2020, dengan rincian kegiatan penelitian dibawah ini.

**Tabel 3. 5**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kegiatan | Bulan / Minggu | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Jan | | | | Feb | | | | Mar | | | | Apr | | | | Mei | | | | Jun | | | | Jul | | | | Ags | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Prariset |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Pengajuan Judul |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Penyusunan Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Pengumpulan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Penyusunan Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Bimbingan Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Sidang Meja Hijau |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Rincian dan Waktu Penelitian**

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asam Jawa Medan yang berjumlah 48 orang.

**Tabel 3. 6**

**Jumlah Populasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Bagian** | **Jumlah orang** |
| 1. | Biro Personalia | 27 |
| 2. | Biro Keuangan | 9 |
| 3. | Biro Tranding | 12 |
|  | Jumlah | 48 |

3.4.2 Sampel

Menurut Juliandi *et.al* (2014) menyatakan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, diamana semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Asam Jawa Medan yang berjumlah 48 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2017) teknik pengumpulan data merupakan langka yang penting strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan wawancara.

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode mengkaji dan mengolah data dari dokumen-dokumen yang sudah ada sebelumnya dan mendukung data penelitian.

1. Wawancara

Wawancara dalam penelitian terjadi dimana peneliti sedang berbincang-bincang dengan narasumber dengan tujuan menggali informasi melalui pertanyaan-pertanyaan dan menggunakan teknik tertentu. Dalam penelitian ini subjek wawancara adalah karyawan dan pimpinan PT. Asam Jawa Medan.

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

**Tabel 3. 7**

**Skala Likert**

|  |  |
| --- | --- |
| Pernyataan | Bobot Nilai (Skor) |
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: (Sugiyono, 2010:142)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakan melalui pengujian validitas dan reabilitas:

3.5.1 Uji Validitas

Ujian validitas dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument kuisioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui apakah iten-item yang tersaji dalam kuisioner bener-bener maupun mengungkan pada pusat yang diteliti. Instrument yang dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut (Sugiono, 2016). Validitas dihitung dengan mengukur korelasi antara butir-butir soal dengan skor soal secara keseluruhan. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for windows release untuk menguji valid atau tidak dengan membandingkan nilai Correlated Item – Total Correlation dengan hasil perhitungan r tabel. “Uji validitas dengan SPSS for windows release dilakukan dengan mengunakan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid”.

Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas.

N∑xy − (∑x)(∑y)

**r xy =**√{N∑x2 − (∑X)2}{N∑y2 − (∑y)2}

**Sumber : Sugiyono, (2016)**

Keterangan:

r xy **=** Koefesien korelasi antara variabel x dan y

N = Jumlah Sample

∑X = Jumlah skor soal dalam sebaran X

**∑**Y **=** Jumlah skor soal dalam sebaran Y

(∑X2) **=** Jumlah skor yang di kuadratkan dalam sebaran X

(∑Y2) **=** Jumlah skor yang di kuadratkan dalam sebaran Y

**∑**XY **=** Jumlah hasil kali jumlah skor sebaran variabel X dan Y

3.5.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:



**Sumber : Sugiyono, 2016**

Dengan keterangan:

r11 = Reliabilitas intrsumen

∑Si = Jumlah varians skor tiap- tiap item

St = Jumlah varians butir

K = Jumlah item

Kriteria pengujian reabilitas instrument adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reabilitas yakni > 0,06 maka instrument emiliki reabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefiesien reabilitas yakni < 0,06 maka instrument memiliki nilai yang tidak baik.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari penguji tersebut, dengan rumus dibawah ini:

3.6.1 Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh variabel atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk menganalisis regresi linear berganda:

|  |
| --- |
| Y = α + *b*1*X*1+*b*2*X*2+e |

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 192)

Keterangan

Y = Kinerja

α = Konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

B1, b2 = Koefisien Regresi, merupakan besarnya perubahan terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

3.6.2 Pengijian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dapat dilakukan analisis dan melihat apakah metode produksi yang dirancang dapat dimasukkan kedalam serangkaian dan maka perlu dilakukan pengujian data sebagai:

* + - 1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal (Sugiyono, 2017).

* + - 1. **Uji Multikolineritas**

Digunkan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoloneritas, demikian juga sebaliknya. Metode regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.uji multikolineritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*variance inflasi faktor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan dalam:

1. Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolineritas.
2. Jika koefisien antara variabel bebas kurang dari 0,10 maka menunjukan adanya multikolineritas.

**3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik *scatterplot* antara nilai variabel independen dengan nilai residulnya. Dasarnya analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji koefisien regresi yang signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yakni:

* + - 1. **Uji t (Uji Persial)**

Tes uji-t digunakan untuk menguji setip variabel bebas (X) atau independen secara individual mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus:

|  |
| --- |
| t = |

Sumber: (Sugiyono, 2016 hal. 250)

Keterangan:

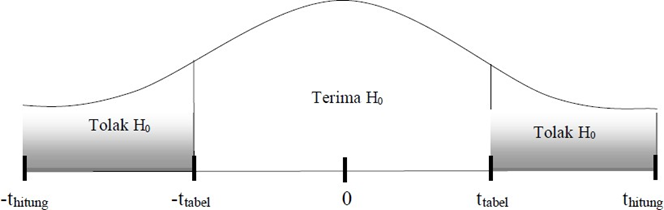
t = thitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan ttabel

r = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Jumlah Sampel

Bentuk pengujiannya adalah:

1. Bila thitung, > ttabel, maka Ho = ditolak atau Ha diterima. Sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. Bila thitung < ttabel, maka Ho = diterima atau Ha ditolak. Sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



**Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t**

* + - 1. **Uji F (Simulation)**

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama uji F dengan Rumus:

|  |
| --- |
|  |

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

F = Tingkat Signifikan

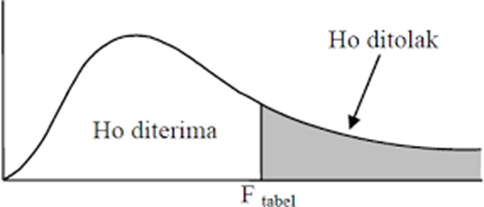
R2 = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel

Menguji hipotesis dengan Uji F. Maka hipotesis yang hendak di uji adalah:

1. Jika *fhitung* > *ftabel* maka Ho ditolak atau Ha diterima. Maka menandakan adanya pengaruh signifikan model regresi linear yang diperoleh sehingga mengakibatkan signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara silmutan terhadap variabel terikat.
2. Jika *fhitung* < *ftabel* maka Ho diterima atau Ha ditolak. Maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi linear berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara silmutan terhadap variabel terikat.



**Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

* + 1. **Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Kompesasi dan Motivasi) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja) karyawan. Nilai koefisien determasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R2 semakin kecil (mendekati nol) maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

|  |
| --- |
| D= R2 x 100% |

Sumber : (sugiyono, 2018)

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

R2 = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Varian Terikat

100% = Persentase Kontribus

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Data

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X1, 8 pertanyaan untuk variabel X2, 8 pertanyaan untuk variabel X3, dan 6 pertanyaan untuk variabel Y, variabel X1 Kepemimpinan Transformasional, variabel X2 Kompensasi, variabel X3 Motivasi, dan variabel Y Kinerja Karyawan. Angket yang disebarkan sebanyak 48 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *skala likert*, agar mendapatkan hasil valid dan reliabel.

**Tabel 4. 1**

**Skala Likert**

|  |  |
| --- | --- |
| Pernyataan | Bobot Nilai (Skor) |
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PT. Asam Jawa Medan sebanyak 48 orang, yang terdiri beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan dari kuesioner yang disebarkan, diperoleh data karyawan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

**Tabel 4. 2**

**Krakteristik Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Laki-Laki | 33 | 69% |
| 2 | Perempuan | 15 | 31% |
| Jumlah | | 48 | 100% |

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 33 orang (69%) dan responden perempuan sebanyak 15 orang (31%). Dengan kata lain responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

1. Kelompok usia

**Tabel 4. 3**

**Karakteristik Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Usia | Frekuensi | Persentaasi |
| 1 | 18-30 Tahun | 10 | 20% |
| 2 | 31-40 Tahun | 10 | 20% |
| 3 | 41-50 Tahun | 20 | 43% |
| 4 | >50 Tahun | 8 | 17% |
| Jumlah | | 48 | 100% |

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 18-30 tahun sebanyak 10 orang (20%), usia 31-40 tahun sebnayak 10 orang (20%), usia 41-50 tahun sebanyak 20 orang (43%), dan usia > 50 tahun sebanyak 8 orang (17%).

1. Tingkat Pendidikan

**Tabel 4. 4**

**Karakteristik Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
| 1 | SMA/SMK | 26 | 54% |
| 2 | D3 | 2 | 4% |
| 3 | S1 | 19 | 40% |
| 4 | S2 | 1 | 2% |
| Jumlah | | 48 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas mayoritas pekerja merupakan mereka yang tingkat pendidikannya setingkat SMA/SMK sebanyak 26 orang dengan persentasi 54%. Responden yang berpendidikan diploma sebanyak 2 orang dengan persentase 4%. Responden yang berpendidikan S1 sebanyak 19 orang dengan persentase 40%. Responden yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 2%

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

1. **Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)**

**Tabel 4. 5**

**Skor Angket Kepemimpinan Trasformasional (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | | | |
| **NO** | **SS** | | **S** | | **KS** | | **TS** | | **STS** | | **Jumlah** | |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| **1** | **9** | **19%** | **29** | **60%** | **8** | **17%** | **2** | **4%** | **0** | **0%** | **48** | **100%** |
| **2** | **18** | **38%** | **24** | **50%** | **5** | **10%** | **1** | **2%** | **0** | **0%** | **48** | **100%** |
| **3** | **12** | **25%** | **29** | **60%** | **6** | **13%** | **1** | **2%** | **0** | **0%** | **48** | **100%** |
| **4** | **15** | **31%** | **25** | **52%** | **6** | **13%** | **1** | **2%** | **1** | **2%** | **48** | **100%** |
| **5** | **10** | **21%** | **31** | **65%** | **5** | **10%** | **2** | **4%** | **0** | **0%** | **48** | **100%** |
| **6** | **7** | **15%** | **26** | **54%** | **10** | **21%** | **4** | **8%** | **1** | **2%** | **48** | **100%** |
| **7** | **8** | **17%** | **33** | **69%** | **6** | **13%** | **1** | **2%** | **0** | **0%** | **48** | **100%** |
| **8** | **11** | **23%** | **25** | **52%** | **9** | **19%** | **0** | **0%** | **3** | **6%** | **48** | **100%** |
| **9** | **13** | **27%** | **26** | **54%** | **7** | **15%** | **2** | **4%** | **0** | **0%** | **48** | **100%** |
| **10** | **7** | **15%** | **36** | **75%** | **2** | **4%** | **2** | **4%** | **1** | **2%** | **48** | **100%** |

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Membuat saya senang bila saya berada disekitar atasan saya.” mayoritas menjawab setuju sebesar 60%
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “Memberikan perhatian secara pribadi kepada mereka yang kelihatan terabaikan.” mayoritas menjawab setuju sebesar 50%
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “Membuat saya bangga bergaul dengan atasan saya..” mayoritas menjawab setuju sebesar 60%
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “Membolehkan saya melihat masalah-masalah sebagai kesempatan belajar..” mayoritas menjawab setuju sebesar 52%
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “Memperlihatkan kepada saya bahwa atasan saya mengakui prestasi saya” mayoritas menjawab setuju sebesar 65%
6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “Memberi tahu saya bagaimana saya mengerjakan pekerjaan saya” mayoritas menjawab setuju sebesar 54%
7. Jawaban responden pertanyaan 7 tentang “Menghindari untuk membuat keputusan sendiri...” mayoritas menjawab setuju sebesar 69%
8. Jawaban responden pertanyaan 8 tentang “Mempunyai suatu hadiah khusus sebagai perhatian kepada apa yang telah saya lakukan.” mayoritas menjawab setuju sebesar 52%
9. Jawaban responden pertanyaan 9 tentang “Menghindari untuk terlibat dalam pekerjaan kami.” mayoritas menjawab setuju sebesar 54%
10. Jawaban responden pertanyaan 10 tentang “Memuji saya jika melakukan pekerjaan dengan baik.” mayoritas menjawab setuju sebesar 75%
11. **Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi (X2)**

**Tabel 4. 6**

**Skor Angket Kompensasi (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Alternatif Jawaban** | | | | | | | | | | | | |
| **NO** | **SS** | | **S** | | **KS** | | **TS** | | **STS** | | **Jumlah** | |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| **1** | **17** | **35%** | **28** | **58%** | **1** | **2%** | **2** | **4%** | **0** | **0%** | **48** | **100%** |
| **2** | **25** | **52%** | **23** | **48%** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **48** | **100%** |
| **3** | **26** | **54%** | **15** | **31%** | **7** | **15%** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **48** | **100%** |
| **4** | **29** | **60%** | **16** | **33%** | **3** | **6%** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **48** | **100%** |
| **5** | **25** | **52%** | **20** | **42%** | **3** | **6%** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **48** | **100%** |
| **6** | **24** | **50%** | **20** | **42%** | **3** | **6%** | **1** | **2%** | **1** | **2%** | **48** | **100%** |
| **7** | **23** | **48%** | **25** | **52%** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **0** | **0%** | **48** | **100%** |
| **8** | **23** | **48%** | **17** | **35%** | **7** | **15%** | **0** | **0%** | **1** | **2%** | **48** | **100%** |

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” mayoritas menjawab setuju sebesar 58%
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar.” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 52%
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “Insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 54%
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “Insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja..” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 60%
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “Anda merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 52%
6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 50%
7. Jawaban responden pertanyaan 7 tentang “Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai.” mayoritas menjawab setuju sebesar 52%
8. Jawaban responden pertanyaan 8 tentang “Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor..” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 48%
9. **Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi (X3)**

**Tabel 4. 7**

**Skor Angket Motivasi (X3)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
| NO | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 11 | 23% | 25 | 52% | 12 | 25% | 0 | 0% | 0 | 0% | 48 | 100% |
| 2 | 12 | 25% | 24 | 50% | 12 | 25% | 0 | 0% | 0 | 0% | 48 | 100% |
| 3 | 15 | 31% | 24 | 50% | 9 | 19% | 0 | 0% | 0 | 0% | 48 | 100% |
| 4 | 11 | 23% | 25 | 52% | 11 | 23% | 1 | 2% | 0 | 0% | 48 | 100% |
| 5 | 11 | 23% | 26 | 54% | 10 | 21% | 0 | 0% | 1 | 2% | 48 | 100% |
| 6 | 14 | 29% | 25 | 52% | 8 | 17% | 0 | 0% | 1 | 2% | 48 | 100% |
| 7 | 14 | 29% | 25 | 52% | 8 | 17% | 0 | 0% | 1 | 2% | 48 | 100% |
| 8 | 10 | 21% | 27 | 56% | 10 | 21% | 1 | 2% | 0 | 0% | 48 | 100% |

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja dikantor ini diakui oleh atasan.” mayoritas menjawab setuju sebesar 52%
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil terbaik.” mayoritas menjawab setuju sebesar 50%
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “Saya selalu bersemangat seperti atasan saya, dan rekan kerja saya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar menjadi pegawai yang berprestasi.” mayoritas menjawab setuju sebesar 50%
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “Saya bersemangat ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.” mayoritas menjawab setuju sebesar 52%
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “Saya selalu melakukakan inisiatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah.” mayoritas menjawab setuju sebesar 54%
6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “Saya mampu memberikan ide untuk kemajuan kantor.” mayoritas menjawab setuju sebesar 52%
7. Jawaban responden pertanyaan 7 tentang “Saya harus menyelasaikan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi” mayoritas menjawab setuju sebesar 52%
8. Jawaban responden pertanyaan 8 tentang “Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya.” mayoritas menjawab setuju sebesar 56%
9. **Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4. 8**

**Skor Angket Kinerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
| NO | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 6 | 13% | 27 | 56% | 14 | 29% | 1 | 2% | 0 | 0% | 48 | 100% |
| 2 | 19 | 40% | 27 | 56% | 2 | 4% | 0 | 0% | 0 | 0% | 48 | 100% |
| 3 | 29 | 60% | 13 | 27% | 3 | 6% | 3 | 6% | 0 | 0% | 48 | 100% |
| 4 | 18 | 38% | 25 | 52% | 5 | 10% | 0 | 0% | 0 | 0% | 48 | 100% |
| 5 | 26 | 54% | 16 | 33% | 6 | 13% | 0 | 0% | 0 | 0% | 48 | 100% |
| 6 | 32 | 67% | 11 | 23% | 4 | 8% | 1 | 2% | 0 | 0% | 48 | 100% |
| 7 | 30 | 63% | 17 | 35% | 1 | 2% | 0 | 0% | 0 | 0% | 48 | 100% |
| 8 | 19 | 40% | 19 | 40% | 10 | 21% | 0 | 0% | 0 | 0% | 48 | 100% |

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pertanyaan 1 tentang “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan.” mayoritas menjawab setuju sebesar 56%
2. Jawaban responden pertanyaan 2 tentang “Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk menunjang kualitas pekerjaan.” mayoritas menjawab setuju sebesar 56%
3. Jawaban responden pertanyaan 3 tentang “Saya selalu menetapkan target dalam bekerja” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 60%
4. Jawaban responden pertanyaan 4 tentang “Kuantitas Kerja saya sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh kantor” mayoritas menjawab setuju sebesar 52%
5. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya.” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 54%
6. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “Saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja” mayoritas menjawab setuju sebesar 67%
7. Jawaban responden pertanyaan 5 tentang “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 63%
8. Jawaban responden pertanyaan 6 tentang “Saya selalu masuk kantor tepat waktu setelah jam istirahat selesai.” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 40%

4.2 Hasil Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R2).

4.2.1 Regresi Linear Berganda

**4.2.1.1 Metode Regresi Linear Berganda**

Pengujian hipotesis adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Terknis analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda. Berikut ini hasil analisis linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16 for Windows.

**Tabel 4. 9**

**Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 17.760 | 6.194 |  | 2.868 | .006 |
| X1 | .432 | .103 | .447 | 3.309 | .002 |
| X2 | .479 | .129 | .489 | 3.708 | .001 |
| X3 | .437 | .108 | .452 | 3.343 | .002 |
| a. Dependent Variable: Y | | |  |  |  |  |

Dari persamaan diatas tersebut dapat dijelaskan bahwa:

Y = 17.760 + 447X1 + 489X2 + 452X3

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

X1 = kepemimpinan trasformasional

X2 = Kompensasi

X3 = Motivasi

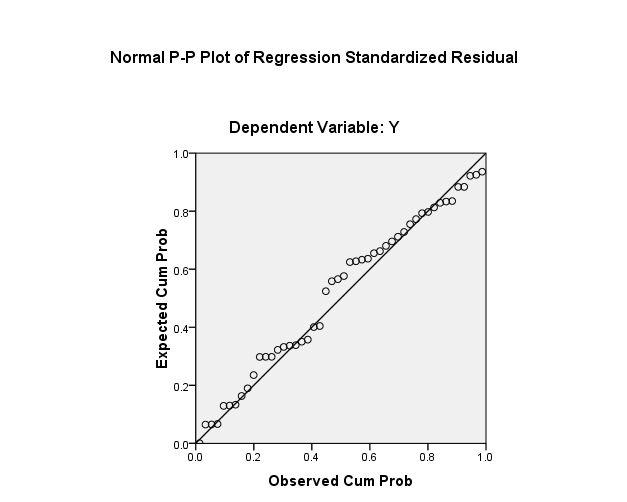
Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. 1. Konstanta bernilai 17.760 menunjukan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas (X1,X2,X3) maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 17.760.
2. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas (X1,X2,X3) mka nilai kinerja karyawan (Y) akan semakin tinggi.
3. Nilai koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas (X1,X2,X3) maka nilai kinerja karyawan (Y) semakin rendah.
4. Koefisien X1 (b1) = 432, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerjs karyawan sebesar 432.
5. Koefisien X2 (b2) = 479, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerjs karyawan sebesar 479.
6. Koefisien X3 (b3) = 437, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerjs karyawan sebesar 437.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

**4.2.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusu normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hadil olahan data menggunkan spss versi 16, maka diketahui uji normalisasi menggunkan metode P-Plot adalah sebagai berikut:

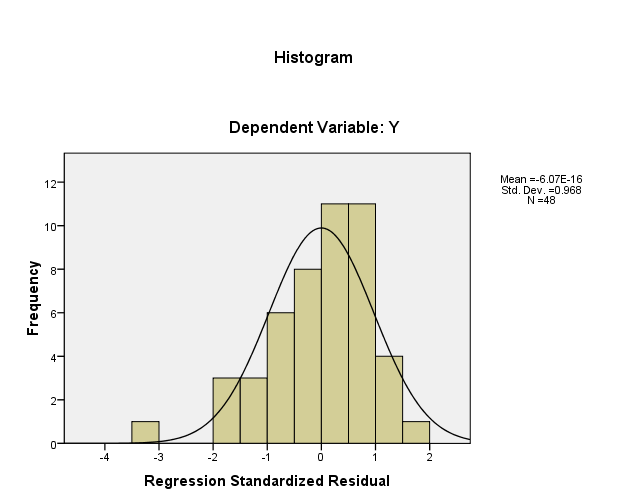


**Gambar 4. 1 Grafik Histogram Uji Normalis**

Hasil Pengujian Normalitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Dari hasil gambar diatas menunjukan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



**Gambar 4. 2 Grafik Histogram Uji Normalis**

Sumber: Pengolahan Data SPSS

**4.2.2.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antara variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel 10 dibawah ini:

**Tabel 4. 10**

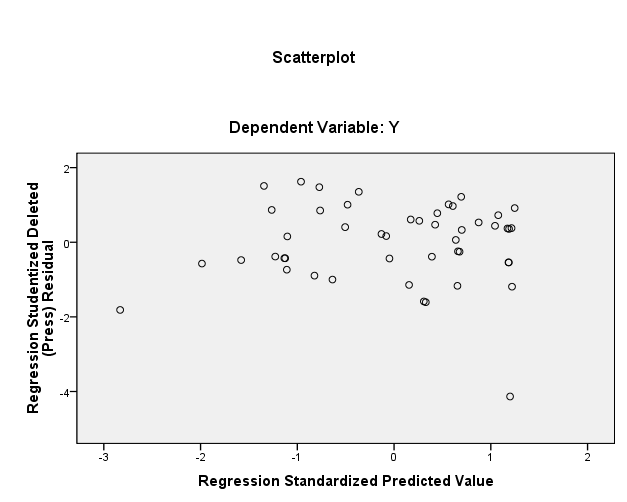
**Hasil Uji Multikolineritas**

| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 17.760 | 6.194 |  | 2.868 | .006 |  |  |
| X1 | .432 | .103 | .447 | 3.309 | .002 | .744 | 1.345 |
| X2 | .479 | .129 | .489 | 3.708 | .001 | .989 | 1.011 |
| X3 | .437 | .108 | .452 | .343 | .002 | .751 | 1.332 |
| a. Dependent Variable: Y | | |  |  |  |  |  |  |

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukan bahwa nilai VIF sama dengan 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

**4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, sesuai model regresi dianggap tidak mengalami heterokedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol sumbuh Y.



**Gambar 4. 3 Hasil Pengujian Heterokedasitas**

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

1. **Uji Atas Uji Persial (t)**

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau terhadap variabel Terkait (Y) dengan rumus:

t =

keterangan:

t = thitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan ttabel

r = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Jumlah Sampel

Bentuk pengujian

1. Tolah HO ptobabilitas < 0,05 (sig< a0,05) atau t hitung > t tabel.
2. Terima HO jika probabilitas > 0,05 (sig> a0,05) atau t hitung < t tabel.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

1. Ha diterima apabila – ttabel < thitung atau - thitung < -ttabel
2. H0 ditolak apabila thitung > ttabel atau - thitung > ttabel
3. **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional, secara individual terhadap kinerja karyawan, untuk penyerderhanaan Uji-t peneliti menggunakan pengolahan data spss for Windows versi 16 maka dapat diperoleh uji-t sebagai berikut:

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 17.760 | 6.194 |  | 2.868 | .006 |
| X1 | .432 | .103 | .447 | 3.309 | .002 |
| X2 | .479 | .129 | .489 | 3.708 | .001 |
| X3 | .437 | .108 | .452 | 3.343 | .002 |
| a. Dependent Variable: Y | | |  |  |  |  |

**Tabel 4. 11**

**Hasil Uji-t X1 Dan Y**

Pada tabel diatas terdapat pengaruh kepemimpinan trasformasional terhadap kinerja dengan diperoleh nilai thitung dari 3.309 < ttabel 17.760 dengan probabilitas sig 0,000 ≤ 0,05. Hal tersebut menyatakan hipotesis nol (H0) ditolak dan (Ha) diterima sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan trasformasional (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asam Jawa.

1. **Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4. 12**

**Hasil Uji-t X2 Dan Y**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 17.760 | 6.194 |  | 2.868 | .006 |
| X1 | .432 | .103 | .447 | 3.309 | .002 |
| X2 | .479 | .129 | .489 | 3.708 | .001 |
| X3 | .437 | .108 | .452 | 3.343 | .002 |
| a. Dependent Variable: Y | | |  |  |  |  |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap KinerjaKaryawan, dengan diperoleh nilai thitung 3.708 dari < ttabel 17.760 dengan probabilitas sig 0,000 ≤ 0,05. Hal tersebut menyatakan hipotesis nol (H0) ditolak dan (Ha) diterima sehingga disimpulkan bahwa Kompenasasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asam Jawa.

1. **Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel 4. 13**

**Hasil Uji-t X3 Dan Y**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 17.760 | 6.194 |  | 2.868 | .006 |
| X1 | .432 | .103 | .447 | 3.309 | .002 |
| X2 | .479 | .129 | .489 | 3.708 | .001 |
| X3 | .437 | .108 | .452 | 3.343 | .002 |
| a. Dependent Variable: Y | | |  |  |  |  |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap KinerjaKaryawan, dengan diperoleh nilai thitung 3.343 dari < ttabel 17.760 dengan probabilitas sig 0,000 ≤ 0,05. Hal tersebut menyatakan hipotesis nol (H0) ditolak dan (Ha) diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asam Jawa.

1. **Uji Simultan (Uji f)**

Uji simultas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua.

**Tabel 4. 14**

**Hasil Uji F**

| **ANOVAb** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 168.597 | 3 | 56.199 | 4.746 | .006a |
| Residual | 521.070 | 44 | 11.842 |  |  |
| Total | 689.667 | 47 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 | | | |  |  |  |
| b. Dependent Variable: Y | | |  |  |  |  |

Dari data diata dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 4.746 dengan tingkat signifikan 0,006. Sedangkan Ftabel 4.746 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian Fhitung 4.746 > Ftabel 2.81 artinya H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

4.2.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 4. 15**

**Hasil Uji Determinasi**

| **Model Summaryb** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .494a | .244 | .193 | 3.44129 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 | | | |  |
| b. Dependent Variable: Y | | |  |  |

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,244. Hal ini berarti 24,4% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X1) kompensasi (X2) dan motivasi (X3), sedangkan sisanya 75,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan, kompensasi dan motivasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

* + 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukan bahwa H0 ditolak dengan kata lain Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai Sig sebesar 0.002 < 0,05 dan Thitung dari 3.309 < ttabel 17.760.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Amaturrahman & Nurnida, 2021) yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Karyawan yang menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

* + 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukan bahwa H0 ditolak dengan kata lain Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai Sig sebesar 0.001 < 0,05 dan Thitung dari 3.708 < ttabel 17.760.

Dalam penelitian (Rahman, 2017) yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pdam tanjung kabupaten tabalong yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

* + 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukan bahwa H0 ditolak dengan kata lain Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai Sig sebesar 0.002 < 0,05 dan Thitung dari 3.343 < ttabel 17.760.

Dalam penelitian (Maisarah & Bahri, 2018) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

* + 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

Dapat disimpulkan bahwa, Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian, kepemimpinan transformasional motivasi dan kompensasi perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin semakin baik pula.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Widayati et al., 2017) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependent hanya sebesar 24,4% saja. Jadi 75,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

PENUTUP

* 1. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan, maka penulis menarik kesimpulan:

1. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya gaya kepemimpinan transformasional yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari pimpinan yang selalu memperdulikan dan memberikan dorongan yang tinggi kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta terus memberikan inspirasi untuk mengoptimalisasi tujuan perusahaan.
2. Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan. Hal ini berarti apabila kompensasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika kompensasi menurun maka akan menurunkan kinerja. Hal tersebut terjadi dikarenakan karyawan merasakan sesuainya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut terlihat dari gaji, tunjangan, dan intensif yang diberikan perusahaan kepada karyawansesuai dengan kinerja yang diberikan karyawannya terhadap

perusahaan, serta fasilitas-fasilitas seperti jaminan kesehatan dan fasilitas yang mendukung pekerjaan yang diberikan perusahaan.

1. Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan agar dapat memberi dukungan dan memotivasi karyawan agar lebih giat dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan meningkat.
2. Kompensasi yang sudah diberikan harus dipertahankan, apabila memungkinkan perlu ditingkatkan. Apabila ada tambahan jam lembur maka diberikan insentif yang sesuai dengan beban kerjanya sehingga karyawan merasa puas atas hasil kerjanya dan dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Bagi peneliti lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan untuk menambah wawasan dan literature pembahasan mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International*. Universitas Malikussaleh.

Ahmad, T. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.* (U. T. Pura (ed.)). Mandar Maju.

Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika*, *XIX*(1), 73–87. http:%5C%5Cjurnal.unswagati.ac.id

Amaturrahman, K. S., & Nurnida, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpnan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *E-Proceeding of Management*, *8*(1), 284–289.

Ammy, B., & Mutholib. (2019). Pengaruh Rotasi Kerja , Quality Of Worklife dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT . PLN ( Persero ) Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal AKMAMI (AKuntasi, Manajemen, Ekonomi)*, *1*(3), 198–208.

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 45–54. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367

Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.

Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 461–464.

Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, *5*(2), 1–10.

Bintaro dan Daryanto. (2017). *No Title*.

Bintaro, M. ., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.

Bryman, A. (2012). *Social Research Metodh Fourthg*. Oxford Univery Press.

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.

Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *14*(2), 176–184. https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Kedua). BPFE.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 69–88. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404

Harahap Fialy Sandhi, & Tittayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 120–135. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866

Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhamamdiyah Sumatera Utara*, 418–428.

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (keempat be). Bumi Aksara.

Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *17*(1).

Jufrizen, J. (2017a). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *18*(2), 145–158. https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180

Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, *1*(1), 27–34. https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.

Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 41–59. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874

Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, *11*(1), 53–60.

Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, *7*(1), 35–54.

Kadarisma, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers.

Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi* (Arfan Ikhsan (ed.)). Madenatera.

Maisarah, S., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71–80. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243

Mangkunegara, A. . A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 129–147. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650

Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.

Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri.* Gadjah Mada University Press.

Nothouse, P. . (2013). *leadership: Theory and Practicfe*. Sage PUblication Inc.

Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *1*(4), 646–656.

Rahman, T. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tanjung Kabupaten Tabalong. *Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, *1*(2), 345–367.

Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*(2), 213–223.

Rivai, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 1–15. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366

Sagala, S. (2018). *Pendekatan Dan Model Kepemimpinan* (Edisi Pert). Prenadamedia Group.

Salusu, J. (2000). *Pengambilan Keputusan Strategik : Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Junal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*(1), 130–143.

Suastika, A. K., & Putra, S. M. (2012). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja. *Universitas Udayana*, 233–247.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Sutrisno, H. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (cetakan pe). Bumi Aksara.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Public dan Bisnis*. Alfabeta.

Suwatno, & Priansa, D. Ju. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta.

Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Bina Rena Pariwara.

Werther, william b., & Davis, K. (2006). *Human Resources And Personal Management* (kelima). Mc Graw-Hil.

Wibowo, P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *X*(2), 173–189.

Widayati, C., H. Rahardjo, T., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, *22*(3), 466–485. https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286

Zaputri, A. R., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Administrasi Bisnis*, *2*(2).

**LAMPIRAN**

1. **Data Pribadi**

Nama : Nurul Bayzura

NPM : 1705160543

Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 07 Juni 2000

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Anak Ke : Ketiga (3) Dari Tiga (3) Bersaudara

Alamat : Jln. Lukah, Medan Amplas.

No. Telephone/WA : 081370077584

Email : [nurulbayzura236@gmail.com](mailto:nurulbayzura236@gmail.com)

1. **Data Orang Tua**

Nama Ayah : Umar Ali

Nama Ibu : Mardiani

Pekerjaan Ayah : Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pekerjan Ibu : Ibu Rumah Tangga

Alamat : Jl. Access Road Inalum, Kab. Batu Bara

No. Telephone : 081361396009

1. **Data Pendidikan Formal**

Sekolah Dasar : SDN 01440 Lalang

Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Islam Terpadu Al-Ihya

Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negeri 1 Sei Suka

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

**KUESIONER**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul : “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asam Jawa Medan”untuk memenuhi penyelesaian tugas akhir (Skripsi) saya. Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk penelitian dan tidak digunakan sebagai penelitian kinerja di tempat Bapak/Ibu/Saudara/i. Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab dan mengisi semua pertanyaan kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Medan, April 2021

Hormat Saya,

(Nurul Bayzura)

**IdentitaResponden**

Berilah tanda (√) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai berikut:

Nama Responden :

Jenis Kelamin : ( )Laki-Laki ( )Perempuan

Status : ( ) Menikah ( ) Belum Menikah

Usia Responden :.......... Tahun

Tingkat Pendidikan :

Status Anda di Perusahaan : ( ) Karyawan Tetap

( ) Karyawan Kontrak

**Petunjuk Pengisian :**

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia. Dengan tanda(√) untuk kolom yang dipilih oleh responden

STS= Sangat Tidak Setuju

TS= TidakSetuju

KS= Kurang Setuju

S = Setuju

SS = SangatSetuju

1. Kepemimpinan Transformasional

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|  | **Kharisma (*charisma*)** |  |  |  |  |  |
| 1 | Membuat saya senang bila saya berada disekitar atasan saya. |  |  |  |  |  |
| 2 | Memberikan perhatian secara pribadi kepada mereka yang kelihatan terabaikan. |  |  |  |  |  |
| 3 | Membuat saya bangga bergaul dengan atasan saya. |  |  |  |  |  |
|  | **Inspirasional (*insdpirasioni)*** |  |  |  |  |  |
| 4 | Membolehkan saya melihat masalah-masalah sebagai kesempatan belajar. |  |  |  |  |  |
| 5 | Memperlihatkan kepada saya bahwa atasan saya mengakui prestasi saya |  |  |  |  |  |
|  | **Sitimulasi Intelektual (*intelektual stimulation*)** |  |  |  |  |  |
| 6 | Memberi tahu saya bagaimana saya mengerjakan pekerjaan saya |  |  |  |  |  |
| 7 | Menghindari untuk membuat keputusan sendiri. |  |  |  |  |  |
| 8 | Mempunyai suatu hadiah khusus sebagai perhatian kepada apa yang telah saya lakukan. |  |  |  |  |  |
|  | **Perhatian Individu (*individualized consideration)*** |  |  |  |  |  |
| 9 | Menghindari untuk terlibat dalam pekerjaan kami. |  |  |  |  |  |
| 10 | Memuji saya jika melakukan pekerjaan dengan baik. |  |  |  |  |  |

1. Kompensasi

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | STS | TS | KS | S | SS |
|  | **Upah dan Gaji** |  |  |  |  |  |
| 1 | Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang  dilakukan |  |  |  |  |  |
| 2 | Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi  kebutuhan dasar |  |  |  |  |  |
|  | **Intensif** |  |  |  |  |  |
| 3 | Insentif yang diberikan organisasi dapat  meningkatkan semangat kerja dalam bekerja |  |  |  |  |  |
| 4 | Insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja |  |  |  |  |  |
|  | **Tunjangan** |  |  |  |  |  |
| 5 | Anda merasa bisa mengandalkan tunjangan untuk  pemenuhan kebutuhan. |  |  |  |  |  |
| 6 | Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan. |  |  |  |  |  |
|  | **Fasilitas** |  |  |  |  |  |
| 7 | Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang Memadai. |  |  |  |  |  |
| 8 | Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan Kantor. |  |  |  |  |  |

1. Motivasi

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | STS | TS | CS | S | SS |
|  | **Dorongan Mencapai Tujuan** |  |  |  |  |  |
| 1 | Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja dikantor ini diakui oleh atasan. |  |  |  |  |  |
| 2 | Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil terbaik. |  |  |  |  |  |
|  | **Semangat Kerja** |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya selalu bersemangat seperti atasan saya, dan rekan kerja saya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar menjadi pegawai yang berprestasi. |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya bersemangat ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. |  |  |  |  |  |
|  | **Inisiatif** |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya selalu melakukakan inisiatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah. |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya mampu memberikan ide untuk kemajuan kantor. |  |  |  |  |  |
|  | **Rasa Tanggung Jawab** |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya harus menyelasaikan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi. |  |  |  |  |  |
| 8 | Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya. |  |  |  |  |  |

1. Kinerja Karyawan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | STS | TS | CS | S | SS |
|  | **Kuantitas Kerja** |  |  |  |  |  |
| 1 | Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk menunjang kualitas pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya selalu menetapkan target dalam bekerja |  |  |  |  |  |
|  | **Kualitas Kerja** |  |  |  |  |  |
| 4 | Kuantitas Kerja saya sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh kantor |  |  |  |  |  |
| 5 | Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya. |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja |  |  |  |  |  |
|  | **Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan** |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. |  |  |  |  |  |
| 8 | Saya selalu masuk kantor tepat waktu setelah jam istirahat selesai. |  |  |  |  |  |

**HASIL DATA KUISONER RESPONDEN**









| **HASIL PENGUJIAN SPSS** | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS** | | | | | | | | | | | | |
| **Correlations** | | | | | | | | | | | | |
|  |  | NO.1.1 | NO.1.2 | NO.1.3 | NO.1.4 | NO.1.5 | NO.1.6 | NO.1.7 | NO.1.8 | NO.1.9 | NO.1.10 | TOTAL |
| NO.1.1 | Pearson Correlation | 1 | .353\* | .442\*\* | .631\*\* | .421\*\* | .558\*\* | .521\*\* | .342\* | .423\*\* | .587\*\* | .710\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .014 | .002 | .000 | .003 | .000 | .000 | .017 | .003 | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| NO.1.2 | Pearson Correlation | .353\* | 1 | .481\*\* | .665\*\* | .623\*\* | .401\*\* | .619\*\* | .227 | .556\*\* | .336\* | .695\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .014 |  | .001 | .000 | .000 | .005 | .000 | .121 | .000 | .020 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| NO.1.3 | Pearson Correlation | .442\*\* | .481\*\* | 1 | .432\*\* | .444\*\* | .494\*\* | .557\*\* | .209 | .481\*\* | .471\*\* | .659\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .001 |  | .002 | .002 | .000 | .000 | .155 | .001 | .001 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| NO.1.4 | Pearson Correlation | .631\*\* | .665\*\* | .432\*\* | 1 | .788\*\* | .564\*\* | .691\*\* | .294\* | .680\*\* | .547\*\* | .843\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .002 |  | .000 | .000 | .000 | .042 | .000 | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| NO.1.5 | Pearson Correlation | .421\*\* | .623\*\* | .444\*\* | .788\*\* | 1 | .518\*\* | .688\*\* | .343\* | .630\*\* | .411\*\* | .783\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | .002 | .000 |  | .000 | .000 | .017 | .000 | .004 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| NO.1.6 | Pearson Correlation | .558\*\* | .401\*\* | .494\*\* | .564\*\* | .518\*\* | 1 | .651\*\* | .358\* | .571\*\* | .747\*\* | .796\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .005 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .012 | .000 | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| NO.1.7 | Pearson Correlation | .521\*\* | .619\*\* | .557\*\* | .691\*\* | .688\*\* | .651\*\* | 1 | .452\*\* | .669\*\* | .556\*\* | .854\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .001 | .000 | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| NO.1.8 | Pearson Correlation | .342\* | .227 | .209 | .294\* | .343\* | .358\* | .452\*\* | 1 | .343\* | .368\* | .558\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .017 | .121 | .155 | .042 | .017 | .012 | .001 |  | .017 | .010 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| NO.1.9 | Pearson Correlation | .423\*\* | .556\*\* | .481\*\* | .680\*\* | .630\*\* | .571\*\* | .669\*\* | .343\* | 1 | .486\*\* | .784\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .017 |  | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| NO.1.10 | Pearson Correlation | .587\*\* | .336\* | .471\*\* | .547\*\* | .411\*\* | .747\*\* | .556\*\* | .368\* | .486\*\* | 1 | .746\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .020 | .001 | .000 | .004 | .000 | .000 | .010 | .000 |  | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .710\*\* | .695\*\* | .659\*\* | .843\*\* | .783\*\* | .796\*\* | .854\*\* | .558\*\* | .784\*\* | .746\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |

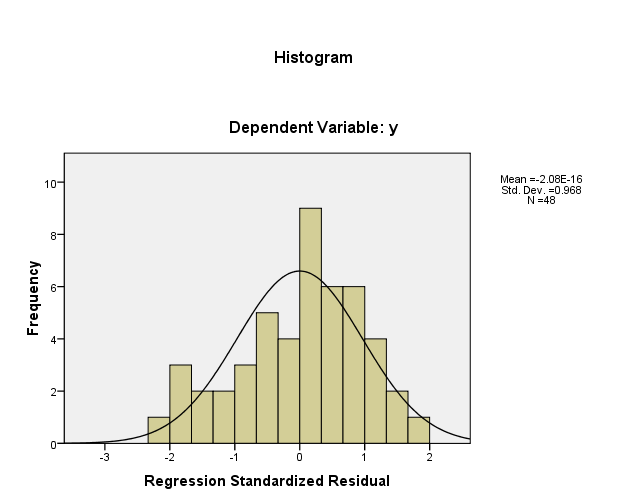
| **Correlations** | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | NO.2.1 | NO.2.2 | NO.2.3 | NO.2.4 | NO.2.5 | NO.2.6 | NO.2.7 | NO.2.8 | TOTAL |
| NO.2.1 | Pearson Correlation | 1 | .467\*\* | .547\*\* | .369\*\* | .419\*\* | .140 | .437\*\* | .236 | .601\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .001 | .000 | .010 | .003 | .343 | .002 | .106 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| NO.2.2 | Pearson Correlation | .467\*\* | 1 | .578\*\* | .509\*\* | .447\*\* | .245 | .920\*\* | .496\*\* | .746\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .001 |  | .000 | .000 | .001 | .094 | .000 | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| NO.2.3 | Pearson Correlation | .547\*\* | .578\*\* | 1 | .735\*\* | .716\*\* | .347\* | .566\*\* | .394\*\* | .814\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .016 | .000 | .006 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| NO.2.4 | Pearson Correlation | .369\*\* | .509\*\* | .735\*\* | 1 | .730\*\* | .571\*\* | .447\*\* | .593\*\* | .836\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .010 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| NO.2.5 | Pearson Correlation | .419\*\* | .447\*\* | .716\*\* | .730\*\* | 1 | .599\*\* | .441\*\* | .636\*\* | .847\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .003 | .001 | .000 | .000 |  | .000 | .002 | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| NO.2.6 | Pearson Correlation | .140 | .245 | .347\* | .571\*\* | .599\*\* | 1 | .173 | .549\*\* | .632\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .343 | .094 | .016 | .000 | .000 |  | .241 | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| NO.2.7 | Pearson Correlation | .437\*\* | .920\*\* | .566\*\* | .447\*\* | .441\*\* | .173 | 1 | .522\*\* | .720\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | .001 | .002 | .241 |  | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| NO.2.8 | Pearson Correlation | .236 | .496\*\* | .394\*\* | .593\*\* | .636\*\* | .549\*\* | .522\*\* | 1 | .764\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .106 | .000 | .006 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .601\*\* | .746\*\* | .814\*\* | .836\*\* | .847\*\* | .632\*\* | .720\*\* | .764\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | |  |  |  |  |  |  |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | |  |  |  |  |  |  |

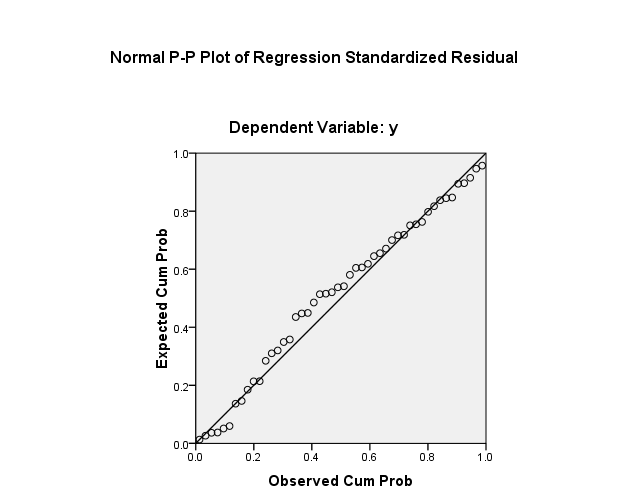
| **Correlations** | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | X.3.1 | X.3.2 | X.3.3 | X.3.4 | X.3.5 | X.3.6 | X.3.7 | X.3.8 | TOTAL |
| X.3.1 | Pearson Correlation | 1 | .554\*\* | .741\*\* | .695\*\* | .609\*\* | .453\*\* | .516\*\* | .681\*\* | .723\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X.3.2 | Pearson Correlation | .554\*\* | 1 | .762\*\* | .802\*\* | .784\*\* | .772\*\* | .830\*\* | .877\*\* | .890\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X.3.3 | Pearson Correlation | .741\*\* | .762\*\* | 1 | .743\*\* | .654\*\* | .584\*\* | .697\*\* | .732\*\* | .818\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X.3.4 | Pearson Correlation | .695\*\* | .802\*\* | .743\*\* | 1 | .967\*\* | .818\*\* | .938\*\* | .961\*\* | .968\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X.3.5 | Pearson Correlation | .609\*\* | .784\*\* | .654\*\* | .967\*\* | 1 | .860\*\* | .970\*\* | .969\*\* | .956\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X.3.6 | Pearson Correlation | .453\*\* | .772\*\* | .584\*\* | .818\*\* | .860\*\* | 1 | .892\*\* | .815\*\* | .873\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X.3.7 | Pearson Correlation | .516\*\* | .830\*\* | .697\*\* | .938\*\* | .970\*\* | .892\*\* | 1 | .940\*\* | .953\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| X.3.8 | Pearson Correlation | .681\*\* | .877\*\* | .732\*\* | .961\*\* | .969\*\* | .815\*\* | .940\*\* | 1 | .975\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .723\*\* | .890\*\* | .818\*\* | .968\*\* | .956\*\* | .873\*\* | .953\*\* | .975\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | |  |  |  |  |  |  |

| **Correlations** | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | TOTAL |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .306\* | .221 | .325\* | .007 | .269 | .293\* | .158 | .454\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .035 | .132 | .024 | .961 | .064 | .043 | .282 | .001 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .306\* | 1 | .429\*\* | .492\*\* | .474\*\* | .497\*\* | .333\* | .188 | .650\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .035 |  | .002 | .000 | .001 | .000 | .021 | .199 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .221 | .429\*\* | 1 | .477\*\* | .470\*\* | .630\*\* | .635\*\* | .360\* | .780\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .132 | .002 |  | .001 | .001 | .000 | .000 | .012 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .325\* | .492\*\* | .477\*\* | 1 | .493\*\* | .621\*\* | .503\*\* | .241 | .737\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .024 | .000 | .001 |  | .000 | .000 | .000 | .099 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .007 | .474\*\* | .470\*\* | .493\*\* | 1 | .572\*\* | .499\*\* | .403\*\* | .707\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .961 | .001 | .001 | .000 |  | .000 | .000 | .004 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y.6 | Pearson Correlation | .269 | .497\*\* | .630\*\* | .621\*\* | .572\*\* | 1 | .497\*\* | .531\*\* | .844\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .064 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y.7 | Pearson Correlation | .293\* | .333\* | .635\*\* | .503\*\* | .499\*\* | .497\*\* | 1 | .446\*\* | .748\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .043 | .021 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .001 | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| Y.8 | Pearson Correlation | .158 | .188 | .360\* | .241 | .403\*\* | .531\*\* | .446\*\* | 1 | .618\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .282 | .199 | .012 | .099 | .004 | .000 | .001 |  | .000 |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .454\*\* | .650\*\* | .780\*\* | .737\*\* | .707\*\* | .844\*\* | .748\*\* | .618\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | |  |  |  |  |  |  |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | |  |  |  |  |  |  |

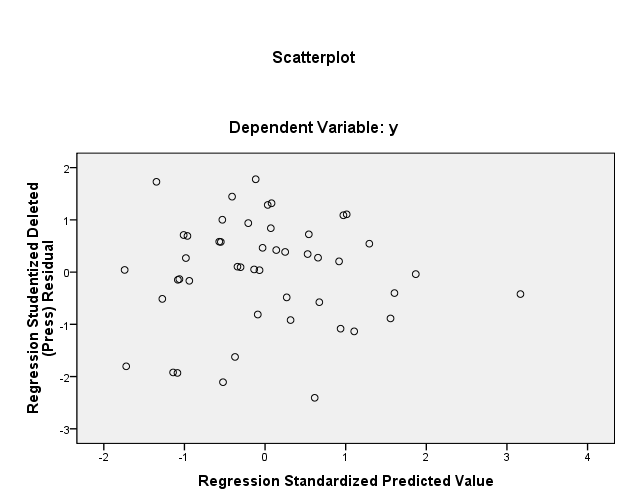
\

**HASIL UJI NORMALITAS**





**HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS**



**Hasil Uji Metode Regresi Linier Berganda Dan Uji T**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 17.760 | 6.194 |  | 2.868 | .006 |
| X1 | .432 | .103 | .447 | 3.309 | .002 |
| X2 | .479 | .129 | .489 | 3.708 | .001 |
| X3 | .437 | .108 | .452 | 3.343 | .002 |
| a. Dependent Variable: Y | | |  |  |  |  |

**Hasil Uji F**

| **ANOVAb** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 168.597 | 3 | 56.199 | 4.746 | .006a |
| Residual | 521.070 | 44 | 11.842 |  |  |
| Total | 689.667 | 47 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 | | | |  |  |  |
| b. Dependent Variable: Y | | |  |  |  |  |

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

| **Model Summaryb** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Erro r of the Estimate |
| 1 | .494a | .244 | .193 | 3.44129 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 | | | |  |
| b. Dependent Variable: Y | | |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05** | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | |
| **df untuk**  **penyebut (N2)** | **df untuk pembilang (N1)** | | | | | | | | | | | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** |
| **1** | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| **2** | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| **3** | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| **4** | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| **5** | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| **6** | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| **7** | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| **8** | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| **9** | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| **10** | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| **11** | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| **12** | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| **13** | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| **14** | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| **15** | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| **16** | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| **17** | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| **18** | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| **19** | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| **20** | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| **21** | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| **22** | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| **23** | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| **24** | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| **25** | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| **26** | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| **27** | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| **28** | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| **29** | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| **30** | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| **31** | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| **32** | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| **33** | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| **34** | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| **35** | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| **36** | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| **37** | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| **38** | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| **39** | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| **40** | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| **41** | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| **42** | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| **43** | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| **44** | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| **45** | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |

