

**ANALISIS FAKTOR GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA
RAHARJA (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : Reza Syahputra

NPM : 1505160272

Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum,at, tanggal 27 September 2019, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : REZA SYAHPUTRA
N P M : 1505160272
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. JASA RAHARJA (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

DR. HAZMANAN KHAIR PSB, SE, MBA SATRIA MIRSYA AFFANDI, SE, M.Si

Pembimbing

ASRIZAL EFENDY NST, SE, M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : REZA SYAHPUTRA
N.P.M : 1505160272
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR GAYA KEPEMIMPINAN,
KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA RAHARJA
(PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing Skripsi

ASRIZAL EFENDY NST, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si


H. JANURI, SE., MM., M.Si.

ABSTRAK

REZA SYAHPUTRA, NPM. 1505160272. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan, 2019. Skripsi.

Suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia, dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya karyawan sebagai pengelola dan pemuat gagasan. Maka dari itu pentingnya dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan.

Dalam penelitian ini, menggunakan metode pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu 50 orang. Sementara sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi atau disebut sampel jenuh yaitu berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara dan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 22. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan.

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

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan serta kemudahan, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beriring salam penulis tujukan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang selalu mengembangkan ajaran Islam di muka bumi dan memikirkan keselamatan umatnya bahkan sampai ajal menjemputnya. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapat syafaatnya di akhirat nanti.

Skripsi ini berjudul **Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan** yang di ajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis menyadari keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin terselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan berupa dukungan, dorongan, bimbingan, motivasi, nasehat yang telah di dapatkan oleh penulis dari semua pihak.

Dalam pembuatan skripsi ini, penulis tidak sendiri karena penulis mendapat bantuan, masukan, bimbingan, dan support yang sangat berharga dari

berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, sudah seharusnya dan selayaknya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tersayang dan teristimewa kepada Ayahanda Zailani Aswad dan Ibunda Agustina Tanjung karena selalu memberikan doanya.
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 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Sarifuddin H., S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Asrizal Efendy Nst, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Seluruh dosen dan segenap Staff Biro Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Iffriyanto, selaku Kepala Cabang PT. Jasa Raharja Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan izin riset kepada penulis.
9. Seluruh staff dan Karyawan PT. Jasa Raharja Provinsi Sumatera Utara
10. Terima kasih kepada kakak dan abang Reni Novalia dan Arief Setiawan yang senantiasa selalu mensupport penulis.

11. Terima kasih kepada orang-orang terdekat Atika Hamimi serta teman-teman yang lain yang selalu bersedia membantuku dan meluangkan waktunya untuk mensupport penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi yang masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan baik dalam penyampaian bahasa dan kata maupun dalam hal penyajian dapat bermanfaat bagi siapapun khususnya pembaca dan semua pihak yang membutuhkan. Semoga Allah senantiasa melimpahkan Taufiq dan Hidayah-Nya kepada kita semu serta keselamatan dunia dan akhirat.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, September 2019

Penulis,

REZA SYAHPUTRA

NPM. 1505160272

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LatarBelakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Identifikasi Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. Landasan Teori	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
c. Indikator Kinerja	8
2. Gaya Kepemimpinan.....	9
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	10
c. Indikator Gaya Kepemimpinan	10
3. Kompenasi	11
a. Pengertian Kompensasi.....	11
b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	12
c. Indikator Kompensasi	13
4. Motivasi	13
a. Pengertian Motivasi	13
b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	14
c. Tujuan Motivasi	15
d. Indikator Motivasi	15
B. Kerangka Konseptual.....	16
C. Hipotesis	17
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Pendekatan Penelitian	22
B. Definisi Operasional	22
C. Tempat dan Waktu Penelitian	24
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Uji Instrumen Data.....	27
1. Uji Validitas.....	27
2. Uji Reliabilitas.....	30

G. Teknik Analisis Data.....	33
1. Regresi Linear Berganda	33
2. Uji Asumsi Klasik	34
3. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)	35
4. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)	38
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian	40
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	40
2. Karakteristik Identitas Responden	41
3. Teknik Pengumpulan Data	42
4. Teknik Analisis Data	62
a. Regresi Linear Berganda	62
b. Uji Asumsi Klasik	64
c. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)	67
d. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)	72
e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74
B. Pembahasan	76
1. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	76
2. Analisis Faktor Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	77
3. Analisis Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	77
4. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	84
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 : Indikator Kinerja	22
Tabel III.2 : Indikator Gaya Kepemimpinan	23
Tabel III.3 : Indikator Kompensasi	23
Tabel III.4 : Indikator Motivasi	24
Tabel III.5 : Jadwal Kegiatan Penelitian.....	25
Tabel III.6 : Jumlah Seluruh Pegawai	25
Tabel III.7 : Skala Likert	27
Tabel III.8 : Uji Validitas Data Instrumen Variabel Kinerja Karyawan.....	29
Tabel III.9 : Uji Validitas Data Instrumen Gaya Kepemimpinan.....	29
Tabel III.10 : Uji Validitas Data Instrumen Kompensasi	30
Tabel III.11 : Uji Validitas Data Instrumen Motivasi	30
Tabel III.12 : Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	31
Tabel III.13 : Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan	32
Tabel III.14 : Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kompensasi	32
Tabel III.15 : Uji Reliabilitas Variabel Gaya Motivasi	33
Tabel IV.1. : Skala Likert.....	40
Tabel IV.2. : Data Identitas Responden	41
Tabel IV.3. : Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	43
Tabel IV.4. : Skor Angket Variabel Variabel Kompensasi (X_2).....	49
Tabel IV.5. : Skor Angket Variabel Motivasi (X_3)	53
Tabel IV.6. : Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	58
Tabel IV.7 : Uji Regresi Linear Berganda	63
Tabel IV.8. : Uji Multikolinieritas	66
Tabel IV.9 : Uji Secara Parsial (Uji t).....	69
Tabel IV.10 : Uji Secara Simultan (Uji F).....	73
Tabel IV.11 : Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ...	18
Gambar II.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	18
Gambar II.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	19
Gambar II.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
Gambar III.1 Kurva Pengujian Hipotesis Uji t.....	37
Gambar III.2 Kurva Pengujian Hipotesis Uji F.....	38
Gambar IV.1 Uji Normalitas	65
Gambar IV.2 Scatterplot Uji Heterokedastisitas	67
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 1	70
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 2	71
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 3	72
Gambar IV.6 Kriteria Pengujian uji F	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia, dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya karyawan sebagai pengelola dan pemuat gagasan (Jufrizen, 2016). Akan tetapi, sumber daya manusia juga menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Dimana, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Sutrisno, 2009). Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen diuntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan hasil kerja yang maksimal pada organisasi (Triastuti, 2018).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan menjadi satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak (Bintaro, 2017). Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan (Saripuddin & Handayani, 2017). Untuk itu,

perusahaan pun menyediakan kinerja karyawan yang manusianya memiliki kompetensi terbaik. Tetapi pada organisasi kenyataannya, masih banyak kinerja karyawan tidak maksimal dikarenakan karyawan merasa organisasi atau perusahaan belum memberikan apa yang diinginkan oleh karyawannya sehingga menyebabkan kinerja mereka tidak meningkat. Sementara pada PT. Jasa Raharja (Persero) masih banyak permasalahan yang terjadi yang menyebabkan pekerjaan mereka belum dapat terselesaikan, tertunda serta membuat kinerja mereka cenderung menurun. Adapun permasalahan-permasalahan tersebut seperti beban kerja yang diberikan melebihi batas kemampuan pada karyawan, karyawan tidak ditempatkan pada tempat yang sesuai, karyawan merasa pimpinan tidak mampu menegakkan ketentuan perusahaan yang berdampak tidak berjalannya sistem kerja perusahaan, kurangnya komunikasi antar karyawan dan pimpinan, serta karyawan merasa kurang mendapatkan apa yang mereka harapkan dari perusahaan berbentuk kompensasi.

Dalam hal ini, kinerja dapat diperbaiki dan meningkat disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2018). Selain itu, adapun faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja adalah keterampilan, kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab, pendidikan, tingkat penghasilan, sikap etika kerja, dan teknologi (Bintaro, 2017). Namun demikian, di dalam penelitian diantara sekian banyak faktor tersebut di atas, hanya tiga faktor saja

yang penulis pilih untuk dianalisis di dalam penelitian ini yakni Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi yang menurut penulis lebih dominan terjadi di perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang dapat mempengaruhi karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diarahkan dan diinginkan dalam mencapai tujuan organisasi (Juliandi, 2004). Sementara pada kenyataan yang terjadi di PT. Jasa Raharja (Persero) Medan bahwasannya karyawan merasa pemimpin kurang mampu dalam menegakkan peraturan dalam perusahaan yang menyebabkan sistem kerja tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu, sebagian karyawan juga menyatakan bahwasannya sikap pimpinan yang menghindari atau tidak peduli dengan konflik yang terjadi bahkan terjadinya ketidakadilan dalam menyelesaikan konflik dimana seharusnya pimpinan yang baik adalah pimpinan yang peduli dan bersikap adil dalam mengatasi semua konflik.

Sementara Kompensasi merupakan sebagai bentuk imbal balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung (Yusuf & Arif, 2012). Sementara pada kenyataan yang terjadi di PT. Jasa Raharja (Persero) Medan masalah mengenai kompensasi, karyawan merasa perusahaan atau pimpinan belum mampu memberikan kompensasi berupa keadilan dalam memperoleh fasilitas lain, pimpinan juga kurang mampu memberikan kompensasi berupa promosi bagi karyawan untuk kenaikan pangkat kepada staff yang bekerja dengan baik, serta pimpinan kurang

mampu memberikan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan karyawannya dengan baik.

Kemudian motivasi merupakan sikap mental atau kondisi dimana orang tersebut merasa tertegak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Saripuddin & Handayani, 2017). Sementara pada kenyataan yang terjadi di PT. Jasa Raharja (Persero) Medan pimpinan juga kurang mampu memperhatikan kondisi yang terjadi dengan karyawannya dimana karyawan tersebut harusnya memerlukan dukungan ataupun motivasi dari pimpinannya untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut tetapi pimpinan tidak mampu memberikan motivasi atau dorongan agar karyawan bersemangat melaksanakan pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan juga tidak mendapatkan dukungan dari pimpinan dalam pengembangan diri.

Namun, dapat disimpulkan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan yang menjadi fokus dalam penelitian tidak semua menunjukan ciri-ciri kinerja yang positif khususnya pada gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja yang diberikan karyawan. hal-hal seperti ini juga yang menyebabkan atau berdampak kepada cenderung menurunnya kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan tersebut.

Berdasarkan beberapa penjelasan logis di atas, maka peneliti bermaksud untuk mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi dengan

judul **“Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Karyawan merasa bahwasannya sikap pimpinan kurang baik dalam menegakkan ketetapan yang ada di perusahaan.
2. Karyawan merasa perusahaan belum mampu memberikan yang diinginkan oleh karyawan seperti kompensasi yang ditetapkan perusahaan.
3. Masih banyak karyawan yang tidak merasa termotivasi atas sikap pimpinan hingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan?

- c. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan?

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini berguna untuk menjadi bukti yang mempengaruhi adanya penelitian di masa yang akan datang.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini berguna agar perusahaan dapat memperbaiki dan memberikan sesuai yang diharapkan oleh karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan untuk bisa mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

- c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti lain sesuai dengan bidang yang diteliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karwayan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya membutuhkan kinerja karyawan sebagai alat mencapai kegiatan yang harus dilakukan organisasi. Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2009, hal. 151). Kemudian, kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati & Mattalata, 2018, hal. 2).

Sementara itu, kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012, hal. 95). Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya (Kasmir, 2018, hal. 184).

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwasannya kinerja adalah suatu gambaran atau kondisi yang telah dicapai oleh karyawan demi tercapainya

tujuan perusahaan dengan melakukan suatu prestasi atau keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya, sehingga setiap perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah berikut pendapat mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu faktor pertama, faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian. Faktor kedua, faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, penempatan kepribadian, pembelajaran dan motivasi. Dan faktor ketiga, faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, dan penghargaan (Bintoro & Daryanto, 2017, hal. 50).

Selain itu, kinerja juga di pengaruhi oleh beberapa faktor lainnya yaitu, faktor kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas., komitmen, disiplin kerja (Kasmir, 2018, hal. 189-193) serta kompensasi dan penempatan (Riniawati, 2016, hal. 100).

c. Indikator Kinerja

Banyak terdapat indikator kinerja atau disebut dengan *permormance indicator*, didefinisikan sebagai berikut. Pertama, indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan. Kedua, sebagai alat ukur yang yang dipergunakan untuk

menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Ketiga, sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keempat, suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas(Moeheriono, 2012, hal. 108).

Ada beberapa indikator kinerja antara lain sebagai berikut ialah : target, kualitas, waktu dan taat asas(Edison, Anwar, & Komariyah, 2018, hal. 203-204). Kinerja juga dapat diukur dengan indikator sebagai berikut. Kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kejujuran dan kreativitas(Busro, 2018, hal. 99-100).

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya(Daulay, Khair, Putri, & Astuti, 2016, hal. 135). Selain itu Kepemimpinan merupakan hubungan di mana diri individu pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk mau bekerja sama secara sukarela, sehubungan dengan tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi(Noor, 2013, hal. 172). Kepemimpinan juga adalah proses oleh seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi(Moeheriono, 2012, hal. 382).

Kemudian, kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok (Sutrisno, 2009, hal. 218). Dan kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok (Feriyanto & Triana, 2015, hal. 94).

Sementara itu, kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai proses pengarahan dan pemberian pengaruh seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain demi mencapai visi misi organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yang baik diantaranya sebagai berikut. Faktor pertama ialah, kepribadian, pengalaman masa lampau dan harapan pemimpin. Faktor kedua ialah, harapan dan perilaku atasan. Faktor ketiga ialah, kebutuhan tugas. Faktor keempat ialah, iklim dan kebijaksanaan organisasi. Dan faktor kelima ialah, harapan dan perilaku rekan (Herujito, 2001, hal. 202-203). Selain faktor-faktor yang diatas, ada juga faktor lainnya yang berkaitan dengan faktor-faktor kepemimpinan antara lain ialah, pengabdian ialah, perhatian., keteladanan, komunikasi, semangat kerja, disiplin kerja dan terakhir, gairah kerja (Adiwilaga, 2018, hal. 191).

c. Indikator Kepemimpinan

Ada beberapa indikator kepemimpinan antara lain. Indikator pertama ialah. *Consideration*. Pemimpin bertindak dalam perilaku yang bersahabat dan sportif,

menunjukkan perhatian pada bawahan, dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Dan indikator kedua ialah. *Initiating structure*. Pemimpin mendefinisikan dan menstruktur peran bawahnnya dan perannya sendiri terhadap pencapaian dari tujuan-tujuan formal kelompok(Hanggraeni, 2011, hal. 95).

Dan ada beberapa indikator kepemimpinan lainnya antara lain ialah memiliki strategi yang jelas dan di komunikasi dengan baik, kepedulian kepada anggota dan lingkungan, merangsang anggota, menjaga kekompakan tim dan menghargai perbedaan dan keyakinan(Edison, Anwar, & Komariyah, 2018, hal. 109-111)

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai tukaran dari kontribusinya terhadap perusahaan(Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016, hal. 152). Selain itu, kompensasi ialah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada perkejaannya (Solihin, 2009, hal. 152). Kompensasi juga adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial(Suparyadi, 2015, hal. 271-272).

Kemudian, Kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan(Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018, hal. 8). Sementara itu, Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan baik berupa finansial maupun nonfinansial seperti upah,gaji,tunjangan,bonus,uang makan,uang lembur jaminan kesehatan dan insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atau balas jasa dalam melakukan tugas keorganisasian(Susanto, 2017, hal. 38). Kompensasi

juga yang bermakna segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka (Khair, 2017, hal. 4). Lalu, kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kinerja karyawan yang baik (Kasmir, 2018, hal. 195). Dan kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka yang mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2009, hal. 187).

Sehingga, kompensasi disimpulkan sebagai seluruh bentuk balas jasa berupa finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan atas kinerja karyawan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:, tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, tingkat kemampuan perusahaan, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku dan peranan serikat buruh (Sutrisno, 2010, hal. 191-193).

Selain itu, ada beberapa faktor-faktor kompensasi lainnya yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan,

serikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya, biaya hidup/*cost of living*, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional. serta jenis dan sifat pekerjaan (Hasibuan, 2000, hal. 127).

c. Indikator Kompensasi

Ada beberapa dua indikator kompensasi antara lain ialah. Normatif dan kebijakan (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018, hal. 163). Selain itu, kompensasi juga memiliki kriteria dalam menentukan kompensasi yaitu biaya hidup, produktivitas, upah minimum regional, dan kemampuan membayar. Dimana biaya hidup adalah dimana kriteria ini menitik beratkan kepada segala pemenuhan kebutuhan para karyawan supaya menghasilkan kinerja yang maksimal. Sementara, produktivitas merupakan pemberian kompensasi harus bertujuan untuk meningkatkan produktivitas sehingga penetapan pemberian kompensasi harus bermuara pada produktivitas (Tegar, 2019).

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016, hal. 87). Sedangkan, Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif tersebut (Pianda, 2018, hal. 54-55). Selain itu, Motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapainya tujuan tertentu (Iskandar & Yuhansyah, 2018, hal. 34). Motivasi juga merupakan

dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik(Kasmir, 2018, hal. 190-191).

Kemudian, motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan seseorang individu(Poniman & Hadiyat, 2015, hal. 246). Sementara itu, motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah(Hariandja, 2002, hal. 321). Selain itu, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan(Wibowo, 2007, hal. 379). Dan motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur(Bangun, 2012, hal. 313).

Sehingga, motivasi dapat disimpulkan adalah suatu dorongan yang datang dari dalam atau luar diri karyawan demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstren yang berasal dari karyawannya. Faktor pertama ialah, faktor intern yang terdiri dari persepsi antara lain ialah keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk memperoleh berkuasa. Adapun faktor kedua ialah, faktor ekstern yang juga memiliki persepsi sebagai berikut.

Kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, peraturan yang fleksibel dan status tanggung jawab (Sutrisno, 2010, hal. 116-120).

Kemudian, ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain terdapat, keluarga dan kebudayaan, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan dan prestasi, cita-cita atau aspirasi, kemampuan belajar, kondisi pegawai, kondisi lingkungan ialah unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan dan upaya pimpinan memotivasi pegawai (Priansa, 2018, hal. 220-222).

c. Indikator Motivasi

Terdapat beberapa 3 macam indikator dasar dari motivasi kerja yang berkenaan dengan pegawai yaitu, usaha (*Effort*) dimana, usaha merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaannya. Setelah itu, ketekunan (*Persistence*). Ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugas yang diberikan. Serta, arah (*Direction*). karakteristik ini mengarah pada kualitas kerja seseorang dalam perilaku bekerjanya (Sumardjo & Priansa, 2018, hal. 158). Dan terdapat lagi beberapa indikator yang berkaitan dengan pegawai kinerja antara lain ialah. kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri,, dan kebutuhan pengembangan diri (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018, hal. 181-182).

B. Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seseorang atau kelompok karyawan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai. Dan sebaliknya, apabila karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja pada perusahaan. maka dari itulah, kinerja pada karyawan dianggap sumber atau unsur yang terpenting dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang ada di perusahaan baik dalam menghadapi tantangan bahkan memenangkan persaingan dengan perusahaan lainnya.

Dalam hal ini, kinerja dapat diperbaiki dan meningkat disebabkan oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2018, hal. 189-193). Selain itu, adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah keterampilan, kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab, pendidikan, tingkat penghasilan, sikap etika kerja, penempatan dan teknologi (Bintoro & Daryanto, 2017).

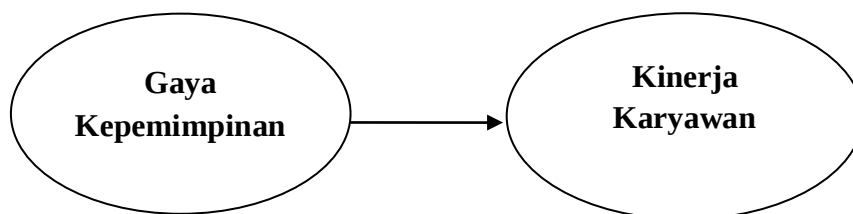
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Untuk

itu, penting memperhatikan gaya kepemimpinan agar bawahan atau karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

Hal tersebut, di dukung oleh teori atau penelitian terdahulu yang menyatakan bahwasannya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teori mengatakan bahwagaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memang mempengaruhi kinerja karyawan atau gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Bintoro & Daryanto, 2017, hal. 50; Kasmir, 2018, hal. 189-193). Selain itu, hal yang sama juga di dukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan(Audina, Simanjuntak, Buulolo, Tobing, & Sanjaya, 2019; Badu, Awaluddin, & Mas'ud, 2019; S, Mattalatta, & Syukur, 2019).

Penulisberasumsi bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dapat dilihat di dalam gambar di bawah ini :

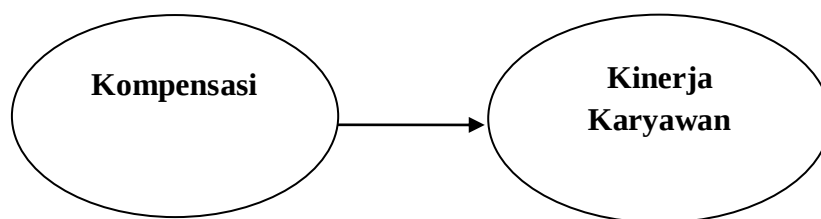


Gambar II.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan-imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Hal tersebut, di dukung oleh teori atau penelitian terdahulu yang menyatakan bahwasannya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teori mengatakan bahwakompensasi merupakan salah

satu faktor yang memang mempengaruhi kinerja karyawan atau kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Riniawati, 2016, hal. 100). Selain itu, hal yang sama juga di dukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Suprihatin, 2016; Aryani & Meriyati, 2019; Winata, 2016). Penulis berasumsi bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dapat dilihat di dalam gambar di bawah ini :



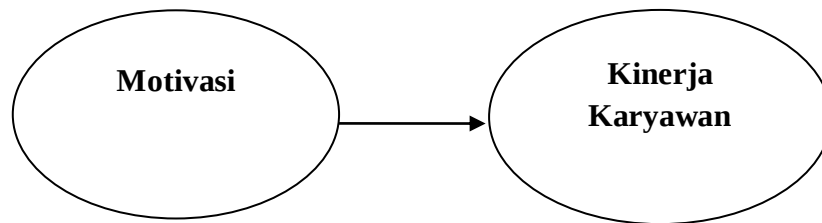
Gambar II.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Jika tidak tercapainya prestasi kerja karyawan itu dapat disebabkan oleh faktor rendahnya motivasi kerja karyawan. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar kinerja karyawan meningkat adalah memberikan motivasi.

Hal tersebut, di dukung oleh teori atau penelitian terdahulu yang menyatakan bahwasannya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teori mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang memang mempengaruhi kinerja karyawan atau gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kasmir, 2018, hal. 189-193). Selain itu, hal yang sama juga di dukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Tanjung, 2015; Saripuddin & Handayani,

2017; Jufrizen, 2018). Penulis berasumsi bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dapat dilihat di dalam gambar di bawah ini :

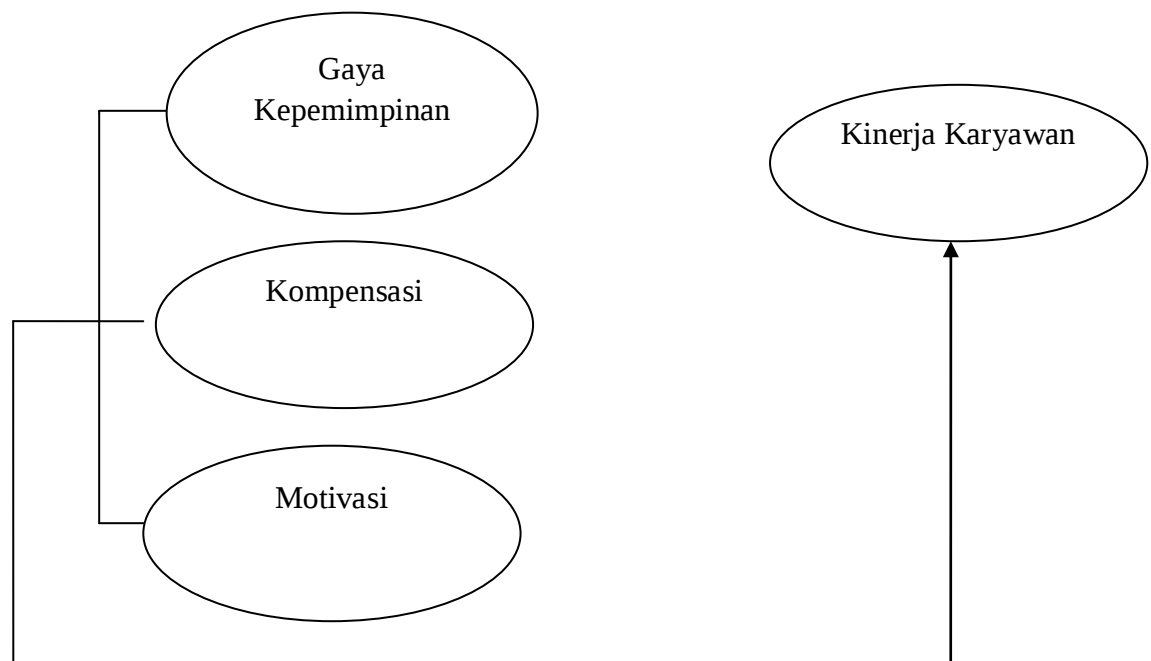


Gambar II.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan kajian-kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelum ini, maka terlihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini tertarik untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dirangkum di dalam gambar di bawah ini :



Gambar II.4

Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis memberikan informasi tentang variabel-variabel penelitian serta hubungannya. Hubungan tersebut diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang ditetapkan dalam rangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian. Dengan menguji hipotesis dan menegaskan perkiraan hubungan, diharapkan bahwa solusi dapat ditemukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi (Fitrah & Luthfiyah, 2017). Maka hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, mengacu pada landasan teori yang ada :

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian *kuantitatif* dan *assosiatif* dengan tujuan untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Penelitian *kuantitatif* merupakan jenis penelitian yang berkaitan erat dengan perhitungan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran hingga persentasi dari hasil penelitian. Pendekatan *assosiatif* adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antar variabel”. Pendekatan asosiatif berupaya untuk mengkaji atau mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Tokan, 2016, hal.9-10).

B. Definisi Operasional

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu gambaran atau kondisi yang telah dicapai oleh karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan dengan melakukan berbagai macam kegiatan yang menyangkut kegiatan perusahaan.

Tabel III-1

Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Target
2	Kualitas
3	Waktu
4	Taat Asas

Sumber : Edison, Anwar, & Komariyah

(2018)

2. Gaya Kepemimpinan

Sementara itu, kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai proses pengarahan dan pemberian pengaruh seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain demi mencapai visi misi organisasi.

Tabel III-2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Memiliki Strategi Yang Jelas
2	Kepeduliam kepada anggota
3	Merangsang anggota
4	Kekompakkan tim
5	Menghargai Perbedaan

Sumber : Edison, Anwar, & Komariyah
(2018)

3. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa berupa finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan atas kinerja karyawan.

Tabel III-3
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1	Biaya Hidup
2	Produktivitas
3	Upah Minimum Regional

Sumber : Tegar (2019)

4. Motivasi

Motivasi merupakan keinginan individu yang datang dari dalam maupun luar dirinya yang membuatnya terdorong untuk melakukan sesuatu yang diindikasikan dari penghargaan diri, kekuasaan dan kebutuhan keamanan kerja

Tabel III-4
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kebutuhan fisiologis
2	Kebutuhan rasa aman
3	Kebutuhan untuk disukai
4	Kebutuhan harga diri

Sumber : Edison, Anwar, & Komariyah

(2018)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada perusahaan BUMN yaitu PT. Jasa Raharja (Persero) di Medan yang bergerak dalam bidang asuransi kecelakaan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan dari bulan Juni 2019 s/d Oktober 2019, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel kegiatan penelitian di bawah ini :

Tabel III-5
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Juni 2019				Juli 2019				August 2019				Sept 2019				Oktober 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan data awal																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Penulisan Proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Pengumpulan data																				
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				

D. Populasi dan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu diketahui pengertian populasi dan sampel. Populasi adalah sekelompok orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal dan membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus (Enterprise, 2014, hal. 7). Populasi yang akan diteliti harus dinyatakan dengan jelas sebelum penelitian dilakukan. Populasi dalam penelitian ini jumlah seluruh karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan dengan jumlah 50 orang. Jumlah populasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III-6
Jumlah Seluruh Pegawai

No.	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Kepala Cabang Sumatera Utara	1
2	Kepala Bagian Asuransi	1
3	Kepala Bagian Pelayanan	1
4	Kepala Administrasi	1
5	Kepala Perwakilan I	1
6	Bagian Asuransi	3
7	Bagian Iuran Wajib	6

8	Bagian Sumb Wajib dan Humas	13
9	Bagian Pelayanan	6
10	Bagian Administrasi Santunan	7
11	Bagian Human Capital dan Umum	4
12	Bagian Keuangan, Akuntansi, dan PKBL	5
13	Kasir	1

Sumber : PT. Jasa Raharja (Persero) Medan

Sampel merupakan sebagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang dapat diambil dari populasi yang sedang diteliti (Enterprise, 2014, hal. 7). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi atau disebut sampel jenuh (Payadnya & Jayantika, 2018). Hal ini mempertimbangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2017). Berbagai macam sumber teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu, melakukan penelitian adalah wawancara atau interview dan kuesioner.

1. Wawancara atau Interview

Wawancara adalah suatu dialog atau percakapan yang dilakukan secara langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah responden hanya sedikit (Juliandi, 2015). Dalam penelitian ini,

pihak yang diwawancarai adalah karyawan bagian SDM, umum dan karyawan Sub Bagian Keuangan.

2. Angket/ Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2017, hal. 124). Adapun skala yang disusun dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan kategori :

TabelIII-7

Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/TS	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Sumber: Juliandi, dkk. (2015, hal.70)

F. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun instrumen pengumpulan data yaitu melakukan uji valid dan reliabel tidaknya kuesioner maka di uji dengan validitas dan reliabilitas :

1. Validitas

Uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid atau

benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar. Teknik yang dapat dilakukan pengujian validitas secara statistik (Juliandi, dkk, 2015, hal. 76).

Berikut rumus validitas :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Juliandi, dkk. (2015, hal. 77)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

r = Koefisien Korelasi antara variabel x dan variabel y

X = Jumlah pengamatan variabel X

Y = Jumlah pengamatan variable Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

x^2 = Jumlah Kuadrat X

y^2 = Jumlah Kuadrat Y

Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah menentukan valid tidaknya suatu instrument adalah dengan melihat probabilitas kesalahan dari korelasi (disimbolkan dengan Sig). Dimana kriterianya sebagai berikut :

- a. Jika, nilai kesalahan (Sig) hasil dari perhitungan SPSS tersebut dibandingkan dengan probabilitas kesalahan yang ditetapkan oleh peneliti yang disimbolkan dengan alpha (α). Umumnya dalam penelitian sosial nilai alpha (α) yang di pilih adalah 0,05.

- b. Jika nilai $\text{Sig} < \alpha 0,05$, sehingga suatu item instrument yang diuji korelasinya adalah valid.
- c. Jika nilai $\text{Sig} > \alpha 0,05$, maka suatu item instrument yang diuji korelasinya adalah tidak valid.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/kuesioner yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya. Berikut hasil uji validitas berdasarkan pernyataan setiap variabel :

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,621(positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,618 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,743 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,616 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,692 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,384 (positif)	0,006<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,659 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,611 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2019)

Dari 8 pernyataan mengenai kinerja karyawan, seluruh pernyataan dalam kategori valid. Yang dapat dilihat dari tabel IV-7

Tabel IV-9
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,749 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,637 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,693 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,687 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,723 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,508 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,493 (positif)	0,000<0,05	Valid

Pernyataan 8	0,624 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,629 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,772 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2019)

Dari 10 pernyataan dari gaya kepemimpinan (X_1), seluruh pernyataan dalam kategori valid. Yang dapat dilihat dari tabel IV-8

Tabel IV-10
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,682 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,600 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,792 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,599 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,765 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,592 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari 6 pernyataan mengenai motivasi, seluruh pernyataan dalam kategori valid. Yang dapat dilihat dari tabel IV-9

Tabel IV-11
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,546 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,682 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,634 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,729 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,729 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,630 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,656 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,599 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari 8 pernyataan mengenai motivasi, seluruh pernyataan dalam kategori valid. Yang dapat dilihat dari tabel IV-10.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi, dkk., 2015, hal. 80). Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *teknik Crobbach Alpha* dengan rumus:

$$r = \left[\frac{(k)}{(k-1)} \right] \left[\frac{(\sum \sigma_b^2)}{(\sigma_b^2)} \right]$$

Dimana:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_b^2 = Varian total

Dengan kriteria jika nilai koefisien reliabilitas $\geq 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dan jika nilai koefisien reliabilitas $\leq 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang tidak baik.

Berikut ini hasil uji reliabilitas setiap variabel :

Tabel IV-12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22
(2019)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah $0,769 > 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang di uji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

Tabel IV-13
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data
SPSS 22 (2019)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di samping adalah $0,850 > 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang di uji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

Tabel IV-14
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.761	6

Sumber : Hasil Pengolahan Data
SPSS 22 (2019)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di samping adalah $0,761 > 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang di uji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

Tabel IV-15
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data

SPSS (2019)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,740 > 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

G. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda

Analisi regresi berganda diketahui bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada bagian ini, dapat melihat apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif ataupun negatif terhadap variabel dependen (Yusri, 2016, hal. 73).

Berikut dapat dilihat persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

(Yusri, 2017, hal. 73)

Di mana:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Kompensasi

X_3 = Motivasi

a = Nilai Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

Untuk mendapatkan data yang tidak biasa dalam regresi linear berganda, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang “baik” adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas pada multivariat sebenarnya sangat kompleks, karena harus dilakukan pada seluruh variabel secara bersama-sama. Namun, uji ini bisa juga dilakukan pada setiap variabel, dengan logika bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara bersama-sama (multivariat) variabel-variabel tersebut juga bisa dianggap memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, variabel dikatakan normal jika variabel bergelombang disekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas, dan tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data. Dengan demikian data tersebut dikatakan normal (Santoso, 2010).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel independen pada model regresi. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasifactor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga jika melebihi batas toleransi yang ditentukan maka tidak terjadi (Juliandi, dkk., 2015, hal.161).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi dalam penelitian, terjadi ketidaksamaan varian dari residual yang diamati. Model regresi yang baik apabila tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada data. Beberapa cara untuk melihat indikasi heteroskedastisitas, yaitu dengan mengamati *scatterplot* antara nilai prediksi terikat (ZPRED) dengan residual (SRE-SID). Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heterokedassitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian “tidak terjadi heterokedasitas (Ismail, 2018, hal. 220).

3. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk mengkaji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nol. Uji t juga digunakan ketika informasi mengenai nilai

simpangan baku populasi tidak diketahui. Uji t juga salah satu uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan yang signifikan (meyakinkan) dari dua mean (rata-rata) sampel. atau sering diartikan sebagai uji parsial bertujuan untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat (Payadnya & Jayantika, 2018, hal. 75). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom *sig (significance)*. Jika probabilitas nilai t atau signifikan $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikan $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

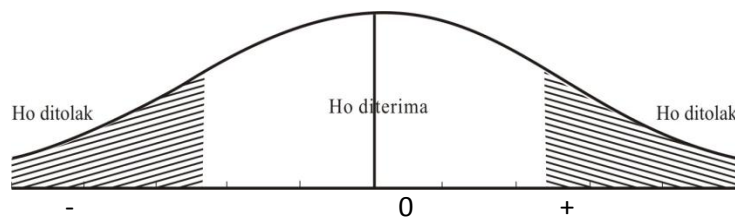
- t = Nilai t
- n = Jumlah Sampel
- r = Nilai koefisien korelasi (Sugiyono, 2017, hal. 187)

Adapun tahap-tahap dalam melakukan uji t, sebagai berikut :

- a. Langkah pertama yang perlu kita lakukan dalam melakukan uji t adalah merumuskan hipotesis penelitian. Adapun rumusan hipotesisnya :
 - 1) H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - 2) H_a : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

- b. Setelah merumuskan hipotesis, selanjutnya kita menentukan tingkat signifikan. Tingkat signifikan yang akan kita gunakan yakni tingkat signifikansi 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian) (Sugiyono, 2017, hal. 187).
- c. Selanjutnya kita akan menentukan nilai t hitung. Pada bagian sebelumnya yakni hasil analisis regresi linear berganda, dapat melihat nilai t hitung setiap variabel bebas.
- d. Setelah menentukan t hitung, maka akan mencari t tabel dengan hipotesisnya (H_a) diterima bila nilai t hitung $>$ t tabel, dan sebaliknya.

Dimana, penelitian uji F dapat tergambar dalam sebuah grafik sebagai berikut :



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria Pengujiannya adalah :

- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

4. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji f atau *Goodnesof Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk menhestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah di tetapkan. Bilangan F dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2/(k - 1)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Sumber : Zulfikar (2016, hal. 229)

Keterangan :

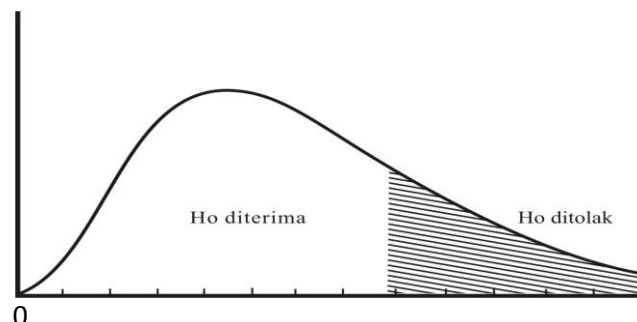
F = Tingkat Signifikan

K = Jumlah Variabel Independen

n = Nilai koefisien Determinasi

Dimana, penelitian uji F dapat tergambar dalam sebuah grafik sebagai

berikut :



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F_{hit} > F_{tabel}(\alpha, k-1, n-k)$, maka H_0 ditolak.

Jika $F_{hit} < F_{tabel}(\alpha, k-1, n-k)$, maka H_0 diterima.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien Determinasi (R^2) ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang di temukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan maka dapat R diketahui melalui uji determinasi.

$$D = x \cdot 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Nilai korelasi berganda (Sugiyono, 2017, hal. 259)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X_1) adalah Gaya Kepemimpinan didalamnya terdapat 10 butir pernyataan, variabel (X_2) adalah Kompensasi, terdapat 6 butir pernyataan, variabel (X_3) adalah Motivasi terdapat 8 butir pertanyaan dan variabel (Y) adalah kinerja karyawan yang didalamnya juga terdapat 8 butir pernyataan. Dalam hal ini, angket disebarakan kepada orang karyawan PT. Jasa Raharja (persero) Medan sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala Likert dengan 5 opsi sebagai berikut:

Tabel IV-1

Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan Skala Likert berlaku didalam menghitung Gaya Kepemimpinan (X_1) , Kompensasi(X_2), Motivasi (X_3), dan Kinerja Karyawan(Y).

2. Karakteristik Identitas Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu, jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

Tabel IV-2
Data Identitas Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Persentase
1. Jenis Kelamin	1 Laki-Laki	33	66
	2 Perempuan	17	34
	Total	50	100.00
2. Usia	1 Kurang 21 tahun	0	0
	2 22-27 tahun	18	36
	3 28-33 tahun	12	24
	4 34-39 tahun	11	22
	5 Lebih 40 tahun	9	18
	Total	50	100.00
3. Pendidikan	1 SMA/Sederajat	3	6
	2 Diploma	2	4
	3 S1	39	78
	4 S2	6	12
	Total	50	100.00

Berdasarkan tabel IV-2 diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 33 orang (33%) laki-laki dan perempuan 17 orang (17%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang bekerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan adalah jenis kelamin laki-laki. Hal ini, disebabkan karena laki-laki dapat bekerja dengan lebih baik dalam bidang tenaga maupun intelektual dibandingkan dengan perempuan yang kerjanya cenderung lebih lambat. Kemudian, tabel diatas juga menunjukkan bahwasannya dari 50 responden berusia 22-27 tahun sebanyak 18 orang (36%), 28-33 tahun sebanyak 12 orang (24%), 34-39 tahun sebanyak 11 orang (22%), dan lebih dari 40 tahun 9 orang (18%). Sehingga disimpulkan, usia

yang paling dominan adalah usia 22-27 tahun. Hal ini disebabkan karena pada usia tersebut masih dalam masa produktif dalam bekerja.

Selain itu, tabel di atas juga dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian yaitu responden yang berpendidikan SMA/Sederajat berjumlah 3 orang atau sebesar (6%), berpendidikan Diploma berjumlah 2 orang atau sebesar (4%), berpendidikan Strata 1/S1 berjumlah 36 orang atau sebesar (78%), dan Strata 2/ S2 berjumlah 9 orang atau sebesar (12%). Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan mayoritas berpendidikan Strata 1/S1 yang berjumlah 36 orang atau sebesar 78%. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang bekerja pada saat ini standart pendidikan di PT. Jasa Raharja (Persero) Di Medan memiliki ijazah Strata-1, dengan tingkat pendidikan tersebut para karyawan tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Dalam hal ini penulis mengelola data berupa angket responden yang berjumlah 50karyawan pada PT.Jasa Raharja (Persero) Medan, dengan menggunakan skala likert sebagai tolak ukur penilaian angket. Untuk menghitung variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) maupun variabel terikat. Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-3
Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No.	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	14	29	58	12	24	2	4	0	0	50	100
2	9	18	26	52	11	22	4	8	0	0	50	100
3	9	18	21	40	14	28	9	18	0	0	50	100
4	16	32	21	42	12	24	1	2	0	0	50	100
5	9	18	23	46	11	22	7	14	0	0	50	100
6	7	14	29	58	13	26	1	2	0	0	50	100
7	6	12	28	56	14	28	2	4	0	0	50	100
8	6	12	27	54	14	28	3	6	0	0	50	100
9	8	16	26	52	8	16	8	16	0	0	50	100
10	15	30	26	52	5	10	4	8	0	0	50	100

Sumber : Data Penelitian SPSS 22 (diolah) 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV-3 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada butiran pernyataan pertama mengenai variabel Gaya Kepemimpinan tentang memiliki strategi yang jelas bahwasannya dalam bekerja pimpinan memiliki strategi yang jelas dan realistis, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar (14%), yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (58%), serta sebagian menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (24%), dan ada juga karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4%). Dimana dominan karyawan memilih setuju dan kurang setuju. Karyawan menjawab setuju sebanyak 29 orang (58%) hal ini disebabkan karena karyawan merasa pimpinan memang memiliki strategi yang jelas dan realistis. Sementara, yang menjawab kurang

setuju dikarenakan mereka merasa bahwasannya pimpinan memiliki strategi yang jelas dan terkadang kurang realistis.

2. Pada butiran pernyataan kedua masih tentang memiliki strategi yang jelas bahwasannya pimpinan selalu melaksanakan perubahan ke arah yang lebih baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar (18%), setuju sebanyak 26 orang (52%), kurang setuju sebanyak 11 orang (22%) dan tidak setuju sebanyak 4 orang (8%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan kurang setuju. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 26 orang (52%) hal ini disebabkan karena menurut karyawan pimpinan berhasil dalam melaksanakan perubahan yang membuat perusahaan ke arah yang lebih baik. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju adalah karyawan merasa perubahan tersebut tidak sesuai dengan mereka.
3. Pada butiran pernyataan ketiga tentang kepedulian kepada anggota mengenai pimpinan selalu peduli terhadap permasalahan yang terjadi pada anggota, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar (18%), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (40%), responden yang menjawab kurang setuju 14 orang (28%), dan tidak setuju sebanyak 9 orang (18%). Dominan karyawan banyak yang memilih setuju dan kurang setuju. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang (40%) hal ini disebabkan karena karyawan merasa pimpinan peduli terhadap permasalahan yang terjadi di perusahaan dan terkadang ikut turun tangan dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Sementara sebagian karyawan

yang menjawab kurang setuju disebabkan karena merasa pimpinan kurang baik dalam menanggapi permasalahan yang terjadi.

4. Sementara itu, pada butiran pernyataan keempat tentang kepedulian terhadap anggota bahwasannya pimpinan selalu memberikan perhatian secara personal, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar (32%), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar (42%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar (24%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju sebanyak 21 orang (42%) hal ini disebabkan karyawan memang mendapatkan perhatian dari pimpinan secara personal. Dan sebagian karyawan menjawab kurang setuju dikarenakan mereka tidak mendapatkan perhatian secara personal.
5. Setelah itu, pada butiran pernyataan kelima tentang merangsang anggota bahwasannya pimpinan merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian, kemudian mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 atau sebesar (18%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (46%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang (22%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang (14%). Dimana karyawan dominan memilih setuju sebanyak 23 orang (46%) hal ini disebabkan karena mereka merasa pimpinan sangat mempengaruhi pemikiran karyawan agar mampu memiliki pengetahuan serta keahlian dalam bekerja untuk menciptakan hasil yang maksimal. Sementara karyawan yang menjawab kurang setuju merasa bahwa kurangnya pemikiran mengenai

pengetahuan dan keahlian karena bagi mereka bekerja secara maksimal sudah cukup.

6. Kemudian, pada butiran pernyataan keenam tentang merangsang anggota, bahwasannya pimpinan merangsang karyawan agar mampu menyelesaikan tugas dengan tuntas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar (14%), yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar (58%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang (26%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju sebanyak 29 orang (58%) hal ini disebabkan karena karyawan merasa pimpinan berhasil membuat mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas. Dan sebagian karyawan menjawab kurang setuju disebabkan karena mereka kurang berhasil dalam menuntaskan pekerjaan.
7. Pada butiran pernyataan ketujuh tentang standar pekerjaan mengenai kekompakkan tim bahwasannya pimpinan selalu mengontrol kekompakkan timnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (12%), responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau sebesar (56%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (28%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4%). Dominan karyawan menjawab setuju sebanyak 28 orang (56%) hal ini dikarenakan karyawan mampu menciptakan tim yang solid dan harmonis sesuai harapan pimpinan. Sementara sebagian lainnya merasa kurang merasa bahwasannya tim yang terbentuk sudah solid dan harmonis.

8. Pada butiran pernyataan kedelapan masih mengenai kekompakkan tim bahwasannya pimpinan selalu menghargai setiap perbedaan dan keyakinan dalam tim, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar (12%), responden yang menjawab setuju 27 orang atau sebesar (54%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (28%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar (6%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju sebanyak 27 orang (54%) hal ini disebabkan karenapimpinan berhasil menyatukan kemampuan yang dimiliki tim dari orang yang berbeda-beda akan mampu melengkapi dan saling mengisi. Sementara sebagian karyawan lainnya menjawab kurang setuju karena mereka merasa kemampuan yang karena merasa pemikiran dan kemampuan setiap orang berbeda serta sulit untuk disatukan dan terkadang mereka merasa terjadinya kesalah pahaman antar karyawan.
9. Pada butiran pernyataan kesembilan masih mengenai menghargai perbedaan bahwasannya pimpinan mengajak seluruh karyawan untuk menghormati perbedaan keyakinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (30%), responden yang menjawab setuju 26 orang atau sebesar (52%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (10%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (8%). Dimana karyawan banyak yang memilih setujusebanyak 26 orang (52%) hal ini disebabkan karenapimpinan berhasil menyatukan perbedaan diantara karyawan. Sementara sebagian karyawan

lainnya menjawab kurang setuju karena mereka merasa pimpinan kurang mampu membentuk tim yang baik.

10. Pada butiran pernyataan sepuluhmasih mengenai menghargai pendapat bahwasannya pimpinan selalu membantu dalam menyelesaikan konflik antar anggota, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (30%), responden yang menjawab setuju 26 orang atau sebesar (52%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (10%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (8%). Dimana karyawan banyak yang memilih setujusebanyak 26 orang (52%). Hal ini disebabkan karenapimpinan berhasil menyelesaikan permasalahan. Sementara sebagian karyawan lainnya menjawab kurang setuju karena mereka merasa kemampuan yang karena merasa mereka belum mampu menyelesaikan konflik mengenai perbedaan yang terjadi diantara mereka.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan(X_1) di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel Gaya Kepemimpinan(X_1) mayoritas menjawab setuju. Serta terdapat pula sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju. Untuk itu, hal ini untuk menganalisis apa memang faktor gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian, ini membuktikan pada hasil survey diawal memang benar bahwa gaya kepemimpinan (X_1) merupakan faktor yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karena jika gaya kepemimpinan (X_1) yang diberikan pimpinan baik maka karyawan akan merasa nyaman dan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Sementara jika gaya kepemimpinan (X_1)

yang diberikan rendah, tidak baik, atau tidak sesuai harapan karyawan, hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pada setiap karyawannya dan setiap kegiatan perusahaan akan terhambat.

b. Deskripsi Variabel Kompensasi

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel kompensasi (X_2) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-4
Skor Angket Variabel Kompensasi (X_2)

No.	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	20	23	46	12	24	5	10	0	0	50	100
2	6	12	28	56	14	28	2	4	0	0	50	100
3	14	28	15	30	16	32	5	10	0	0	50	100
4	15	30	26	52	6	12	3	6	0	0	50	100
5	5	10	24	48	15	30	6	12	0	0	50	100
6	10	20	22	44	17	34	1	2	0	0	50	100

Sumber : Data Penelitian SPSS 22(diolah) 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV-4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada butiran pernyataan pertama mengenai variabel kompensasi (X_2) tentang biaya hidup bahwasannya gaji yang saya dapatkan sesuai dengan kebutuhan saya. Adapun mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar (20%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (46%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak

12 orang (24%) dan responden yang menjawab tidak setuju 5 orang (10%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju sebanyak 23 orang (46%) hal ini disebabkan karena karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai kebutuhan. Sementara karyawan yang menjawab kurang setuju karena karyawan merasa gaji yang diberikan kurang cukup.

2. Pada butiran pernyataan kedua tentang biaya hidup mengenai gaji yang saya dapatkan sesuai dengan harapan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar (12%), responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau sebesar (56%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (28%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (4%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju sebanyak 28 orang (56%) hal ini disebabkan karena karyawan mampu memenuhi kebutuhan keluarga dan dirinya. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju karena karyawan merasa kebutuhan lebih tinggi dibandingkan gaji yang ia terima.
3. Kemudian, pada butiran pernyataan ketiga tentang produktivitas bahwasannya gaji yang saya dapatkan sesuai kinerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 atau sebesar (28%), responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (30%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang atau sebesar (32%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (10%). Dimana karyawan banyak yang memilih kurang setuju karena gaji yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan kinerja mereka. Sementara responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (32%) hal ini disebabkan karena

memang mereka merasa gaji yang mereka terima sesuai dengan kinerja mereka. Sementara karyawan yang menjawab kurang setuju dikarenakan karyawan merasa gaji yang mereka terima tidak sesuai kinerja mereka.

4. Pada butiran pernyataan keempat tentang produktivitas bahwasannya gaji yang diterima mampu meningkatkan kinerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (30%), responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar (52%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar (12%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar (6%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju sebanyak 26 orang atau sebesar (52%). Hal ini disebabkan karyawan merasakinerja memang dipengaruhi oleh gaji. Sementara, karyawan yang menjawab kurang setuju berpendapat gaji yang diterima tak dapat mempengaruhi kinerja mereka.
5. Pada butiran pernyataan kelima tentang upah minimum regional. Bahwasannya, upah minimum regional di perusahaan anda sudah baik, kemudian mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 atau sebesar (10%), responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar (48%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (30%), dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar (12%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju sebanyak 24 orang atau sebesar (48%) karena mereka merasa perusahaan telah menetapkan upah minimum regional sesuai ketentuan yang berlaku. Sementara sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju dikarenakan mereka merasa tidak mendapatkan upah minimum regional sesuai ketentuan.

6. Kemudian pada butiran pernyataan keenam tentang upah minimum regional bahwasannya pemerintah telah menetapkan upah minimum regional, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar (20%), responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (44%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang atau sebesar (34%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (44%) disebabkan karyawan merasa pimpinan bersikap adil. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju karena mereka merasa kurang terhadap keadilan yang diberikan pimpinan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel kompensasi (X_2) dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel kompensasi (X_2) mayoritas menjawab setuju. Serta terdapat pula sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju. Untuk itu, hal ini untuk menganalisis apa memang faktor kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian, ini membuktikan pada hasil survey di awal memang benar bahwa kompensasi (X_2) merupakan faktor yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karena jika kompensasi (X_2) yang diberikan pimpinan baik maka karyawan akan merasa terdorong dalam bekerja dan jika kompensasi (X_2) yang diberikan tidak sesuai akan menimbulkan kemalasan dalam bekerja atau tidak bekerja secara total.

c. Deskripsi Variabel Motivasi

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi (X_3) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-5
Skor Angket Variabel Motivasi (X3)

No.	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	14	17	34	21	42	5	10	0	0	50	100
2	6	12	14	28	28	56	2	4	0	0	50	100
3	8	16	14	28	23	46	5	10	0	0	50	100
4	7	14	23	46	15	30	5	10	0	0	50	100
5	4	8	12	24	24	48	10	20	0	0	50	100
6	5	10	22	44	19	38	4	8	0	0	50	100
7	3	6	16	32	26	52	5	10	0	0	50	100
8	6	12	27	54	12	24	5	10	0	0	50	100

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah) 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV-5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada butiran pernyataan pertama mengenai variabel motivasi tentang kebutuhan fisiologis bahwasannya karyawan sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi. Adapun mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar (14%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (34%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (42%) dan responden yang menjawab tidak setuju 5 orang (10%). Dimana karyawan banyak yang memilih kurang setuju sebanyak 21 orang (42%) karena karyawan merasa kebutuhan hidupnya lebih tinggi dibandingkan yang diterimanya dari perusahaan. Sementara karyawan yang menjawab setuju disebabkan karena karyawan merasa kebutuhan hidupnya telah dipenuhi oleh perusahaan.

2. Pada butiran pernyataan kedua tentang kebutuhan fisiologis mengenai, karyawan sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anaknya terpenuhi, mayoritas responden menjawab sangatsetuju sebanyak 6 orang atau sebesar (12%), responden menjawabsetuju sebanyak 14 orang atau sebesar (28%), responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 21 orang atau sebesar (42%), responden menjawabtidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (4%). Dimana karyawan banyak yang memilih kurang setuju sebanyak 21 orang atau sebesar (42%) karena karyawan merasa kebutuhan anak-anaknya lebih tinggi. Sementara karyawan menjawab setujudisebabkan karena karyawan mampu memenuhi kebutuhan keluarga ataupun bagi pendidikan ank-anaknya.
3. Kemudian Pada butiran pernyataan ketiga tentang kebutuhan rasa aman bahwasannya pimpinan sangat menyenangkan bagi karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 atau sebesar (16%), responden menjawabsetuju sebanyak 14 orang atau sebesar (28%), responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 23 orang atau sebesar (46%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (10%). Dimana karyawan banyak yang memilih kurang setuju sebanyak 23 orang atau sebesar (46%) karena mereka merasa apapun yang telah mereka lakukan salah dimata pimpinan.Sementara karyawan menjawabsetujudisebabkan karyawan memang berfikiran bahwa pimpinan mampu memberikan rasa senang dan keperduliannya terhadap karyawan.
4. Pada butiran pernyataan keempat tentangkebutuhan rasa aman bahwasannya rekan kerja mampu membuat nyaman dalam bekerja, mayoritas responden

menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar (14%), responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar (46%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (30%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (10%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju sebanyak 23 orang atau sebesar (46%) hal ini disebabkan karyawan merasa sikap pimpinan sudah baik dan adil. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju karena mereka merasa kurang merasa diperlakukan secara adil.

5. Pada butiran pernyataan kelima tentang kebutuhan untuk disukai. Bahwasannya, pimpinan memberikan perhatian kepada karyawan terhadap pekerjaan yang saya kerjakan, kemudian mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 4 atau sebesar (8%), responden menjawab setuju sebanyak 12 orang atau sebesar (24%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau sebesar (48%), dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang atau sebesar (20%). Dimana karyawan banyak yang memilih kurang setuju sebanyak 24 orang atau sebesar (48%), dikarenakan mereka merasa tidak mendapatkan perhatian dari pimpinan meskipun pekerjaan mereka sudah terlaksana dengan baik. Sementara sebagian karyawan yang menjawab setuju disebabkan karyawan memang merasa bahwa pimpinan memberikan perhatian kepada karyawan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan.
6. Kemudian pada butiran pernyataan keenam tentang kebutuhan untuk disukai bahwasannya pimpinan memperlakukan karyawannya dengan adil, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (10%),

responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (44%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang atau sebesar (38%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (8%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (44%). Hal ini disebabkan karyawan merasa pimpinan bersikap adil. Sementara sebagian karyawan menjawab kurang setuju karena mereka merasa kurang terhadap keadilan yang diberikan pimpinan.

7. Pada butiran pernyataan ketujuh mengenai kebutuhan harga diri bahwasannya karyawan mendapatkan dukungan dari pimpinan dalam pengembangan diri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 3 orang atau sebesar (6%), responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar (32%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang atau sebesar (52%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (10%). Dimana karyawan banyak yang memilih karyawan menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang atau sebesar (52%), karena mereka merasa kurang karyawan mendapatkan dukungan dari pimpinan dalam pengembangan diri. Sebagian setuju disebabkan karyawan memang merasa karyawan mendapatkan dukungan dari pimpinan dalam pengembangan diri.
8. Pada butiran pernyataan ke delapan tentang kebutuhan harga diri mengenai dalam pengembangan diri karyawan, pimpinan memberikan fasilitas untuk pengembangan diri karyawannya. Dalam hal ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar (12%), responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar (54%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar (24%), responden

menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (10%), Dimana karyawan banyak yang memilih setuju sebanyak 27 orang atau sebesar (54%). Hal ini disebabkan pimpinan mampu memenuhi atau memfasilitasi jika karyawan ingin melakukan pengembangan terhadap diri mereka. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju karena mereka merasa kurangnya fasilitas yang diberikan pimpinan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Motivasi (X_3) dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel motivasi (X_3) mayoritas menjawab setuju. Serta terdapat pula sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju. Untuk itu, hal ini untuk menganalisis apa memang faktor Motivasi (X_3) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Kemudian, ini membuktikan pada hasil survey di awal memang benar bahwa motivasi (X_3) merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karena jika Motivasi (X_3) yang diberikan pimpinan baik maka karyawan akan merasa terdorong dalam bekerja dan jika motivasi (X_3) rendahnya dukungan dari atasan yang membuat mereka juga memiliki motivasi yang rendah dalam melaksanakan pekerjaan atau melakukan kegiatan pada perusahaan.

d. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	16	33	66	8	16	1	2	0	0	50	100
2	8	16	28	56	13	26	1	2	0	0	50	100
3	7	14	29	58	10	20	4	8	0	0	50	100
4	6	12	28	56	13	26	3	6	0	0	50	100
5	14	28	26	52	8	16	2	4	0	0	50	100
6	31	62	14	28	4	8	1	2	0	0	50	100
7	8	16	28	56	12	24	2	4	0	0	50	100
8	14	28	24	48	10	20	2	4	0	0	50	100

Sumber : Data Penelitian SPSS 22 (diolah) 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV-6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada butiran pernyataan pertama mengenai variabel kinerja karyawan tentang target bahwasannya karyawan berpedoman pada target yang harus dipenuhi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar (16%), responden menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sebesar (66%), responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 8 orang atau sebesar (16%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju sebanyak 33 orang atau sebesar (66%), hal ini disebabkan mereka merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai pada pedoman target yang harus dipenuhi. Sementara sebagian karyawan menjawab kurang setuju karena mereka merasa masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai pedoman target.

2. Pada butiran pernyataan kedua masih tentang target mengenai karyawan mendapatkan target pekerjaan yang menantang, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar (16%), responden menjawabsetuju sebanyak 28 orang atau sebesar (56%), responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 13 orang atau sebesar (26%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2%). Dimana karyawan banyak yang memilih setujusebanyak 28 orang atau sebesar (56%), hal ini disebabkan mereka merasa karyawan mendapatkan target pekerjaan yang menantang. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju karena mereka merasa target pekerjaan tidak menantang,.
3. Pada butiran pernyataan ketiga tentang kuantitas bahwasannya karyawan bekerja sesuai harapan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 7atau sebesar (14%), responden menjawab sangat setuju sebanyak 29orang atau sebesar (58%), responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 10 orang atau sebesar (20%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (8%). Dimana karyawan banyak yang memilih setujusebanyak 29orang atau sebesar (58%). Hal ini disebabkan mereka merasa sudah bekerja sesuai harapan pimpinan. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju karena mereka merasa terkadang apa yang mereka kerjakan sesuai harapan pimpinan tetapi bagi pimpinan pekerjaan yang mereka laksanakan masih kurang baik.
4. Pada butiran pernyataan keempat tentang kuantitas karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar (12%), responden menjawabsetuju

sebanyak 28 orang atau sebesar (56%), responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 13 orang atau sebesar (26%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar (6%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju setuju sebanyak 28 orang atau sebesar (56%), hal ini disebabkan mereka merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju karena mereka merasa masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diharapkan.

5. Setelah itu, pada butiran pernyataan kelima tentang waktu bahwasannya karyawan melaksanakan pekerjaan tepat waktu, kemudian mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 atau sebesar (28%), responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar (52%), responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 8 orang atau sebesar (16%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (4%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju sebanyak 26 orang atau sebesar (52%). Hal ini disebabkan mereka merasa mampu menyelesaikan pekerjaan karyawan melaksanakan pekerjaan tepat waktu. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju karena mereka merasa masih belum mampu melaksanakan pekerjaan tepat waktu.
6. Pada butiran pernyataan keenam tentang waktu bahwasannya karyawan merasa penyelesaian pekerjaan tepat waktu itu penting, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar (62%), responden menjawab setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (28%), responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (8%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2%). Dimana

karyawan banyak yang memilih sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar (62%). Hal ini disebabkan penyelesaian pekerjaan tepat waktu itu penting. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju karena mereka merasa yang terpenting adalah pekerjaan bisa atau tidak mereka selesaikan.

7. Pada butiran pernyataan ketujuh taat asas bahwasannya proses yang mereka lakukan berdasarkan cara-cara yang benar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar (16%), responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau sebesar (56%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar (24%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (4%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju 28 orang atau sebesar (56%). Hal ini disebabkan proses yang mereka lakukan berdasarkan cara-cara yang benar dan sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju karena mereka merasa bagi mereka melaksanakan pekerjaan dengan cara mereka sendiri..
8. Pada butiran pernyataan kedelapan masih mengenai taat asas bahwasannya proses yang mereka lakukan transparan dan dipertanggung jawabkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (28%), responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar (48%), responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar (20%), responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (4%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju sebanyak 24 orang atau sebesar (48%), hal ini disebabkan mereka merasa mampu memiliki proses pekerjaan yang mereka lakukan transparan dan dipertanggung

jawabkanSebagian karyawan menjawab kurang setuju karena mereka kurang mampu bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan (Y) mayoritas responden menjawab setuju. Serta terdapat pula sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju. Untuk itu, ini membuktikan pada hasil survey diawal memang benar adanya yang terjadi adanya kecenderungan penurunan kinerja yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang relatif tinggi, kompensasi yang diterima tak seseuai keinginan serta motivasi yang rendah dari pimpinan.

4. Teknik Analisis Data

a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda diketahui bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada bagian ini, dapat melihat apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif ataupun negatif terhadap variabel dependen (Yusri, 2016, hal. 73). Berikut adalah persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Di mana:

Z = Kinerja karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Kompensasi

X₃ = Motivasi

a = Nilai Konstanta

b₁ dan b₂ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

(Yusri, 2017, hal. 73).

Tabel IV-7
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.810	3.214		2.119	.004
Gaya Kepemimpinan	.371	.077	.540	4.794	.000
Kompensasi	.259	.100	.293	2.596	.001
Motivasi	.187	.081	.209	2.316	.003

Sumber : Data Penelitian SPSS 22 (diolah) 2019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 22 di dapat :

$$a = 6,810$$

$$b_1 = 0,371$$

$$b_2 = 0,259$$

$$b_3 = 0,187$$

Jadi, persamaan regresi linear berganda untuk 3 prediktor(gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi) adalah :

$$Y = 6,810 + 0,371 X_1 + 0,259 X_2 + 0,187 X_3$$

Dimana, 0,371 adalah nilai besaran koefisien regresi dari gaya kepemimpinan

0,259 adalah nilai besaran koefisien regresi dari kompensasi

0,187 adalah nilai besaran koefisien regresi dari motivasi

6,810 adalah nilai konstanta.

1. Nilai konstanta yang menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan apabila diukur dalam angka sebesar 6,810, artinya jika tidak ada variabel bebas meliputi gaya kepemimpinan (X), kompensasi (X), dan motivasi

(X), maka nilai hasil kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 6,810.

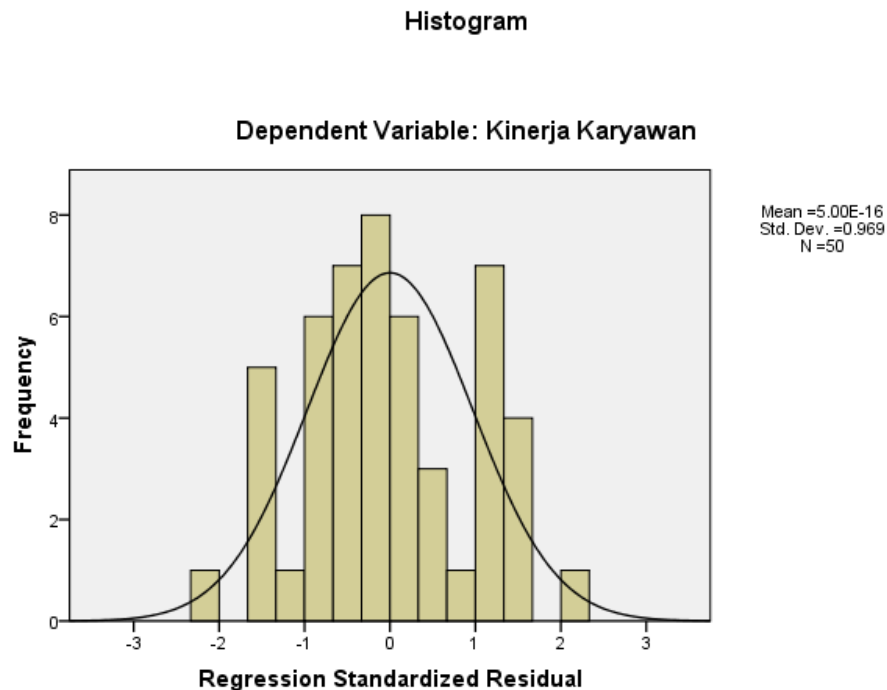
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,371 bernilai positif apabila kinerja karyawan ditingkatkan satu persen maka akan meningkatkan gaya kepemimpinan sebesar 0,371 atau 37,1%.
3. Nilai koefisien regresi kompensasi(X_2) sebesar 0,259 bernilai positif apabila kinerja karyawan ditingkatkan satu persen maka akan meningkatkan kompensasi sebesar 0,259 atau 25,9%.
4. Nilai koefisien regresi motivasi (X_3) sebesar 0,187 bernilai positif apabila kinerja karyawan ditingkatkan satu persen maka akan meningkatkan motivasi sebesar 0,187 atau 18,7%.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang “baik” adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas pada multivariat sebenarnya sangat kompleks, karena harus dilakukan pada seluruh variabel secara bersama-sama. Namun, uji ini bisa juga dilakukan pada setiap variabel, dengan logika bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara bersama-sama (multivariat) variabel-variabel tersebut juga bisa dianggap memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, variabel dikatakan normal jika variabel bergelombang disekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas, dan tidak ada data

yang terletak jauh dari sebaran data. Dengan demikian data tersebut dikatakan normal (Santoso, 2010).



Sumber : Data Penelitian SPSS 22 (diolah) 2019

Gambar IV.1

Uji Normalitas

Dalam gambar diatas dapat dilihat bahwasanya distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau menceng ke kanan sehingga data dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel independen pada model regresi. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasifactor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variebel independen

memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga jika melebihi batas toleransi yang ditentukan maka tidak terjadi (Juliandi, dkk., 2015, hal.161).

Tabel IV-8
Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Gaya Kepemimpinan	.721	.577	.431	.638	1.568
Kompensasi	.635	.358	.234	.634	1.577
Motivasi	.246	.323	.208	.992	1.008

Sumber : Data Penelitian SPSS 22 (diolah) 2019

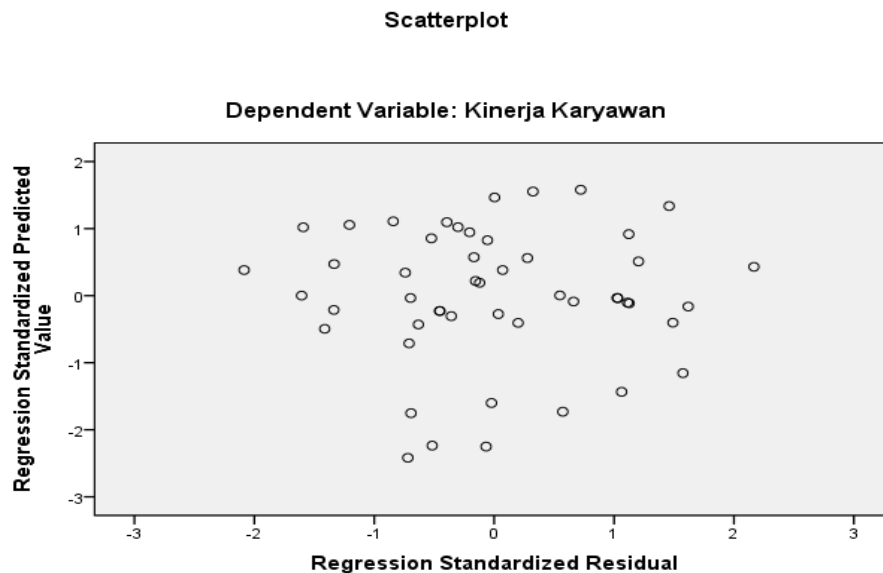
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolineritas di atas menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 yaitu 1.568, 1.577, dan 1.008, sehingga tidak multikolineritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi dalam penelitian, terjadi ketidaksamaan varian dari residual yang diamati. Model regresi yang baik apabila tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada data. Beberapa cara untuk melihat indikasi heteroskedastisitas, yaitu dengan mengamati *scatterplot* antara nilai prediksi terikat (ZPRED) dengan residual (SRE-SID). Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heterokedassitas

dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian “tidak terjadi heterokedasitas (Ismail, 2018, hal. 220).



Sumber : Data Penelitian SPSS 22 (diolah) 2019

Gambar IV.2
Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas menjelaskan bahwasannya tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heterokedasitas.

c. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk mengkaji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nol. Uji t juga digunakan ketika informasi mengenai nilai simpangan baku populasi tidak diketahui. Uji t juga salah satu uji yang digunakan untukn mmengetahui ada tidaknya perbedaan yang signifikan (meyakinkan) dari dua mean (rata-rata) sampel atau seering diartikan sebagai uji parsial bertujuan

untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat (Payadnya & Jayantika, 2018, hal. 75). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom *sig (significance)*. Jika probabilitas nilai t atau signifikan $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikan $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = Nilai t
- n = Jumlah Sampel
- r = Nilai koefisien korelasi (Sugiyono, 2017, hal. 187).

Adapun tahap-tahap dalam melakukan uji t, sebagai berikut :

- 1) Langkah pertama yang perlu kita lakukan dalam melakukan uji t adalah merumuskan hipotesis penelitian. Adapun rumusan hipotesisnya :
 - H₀: Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabelbebas terhadap variabel terikat.
 - H_a: Secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel bebasterhadap variabel terikat.
- 2) Setelah merumuskan hipotesis, selanjutnya kita menentukan tingkat signifikan. Tingkat signifikan yang akan kita gunakan yakni tingkat signifikansi 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2017, hal. 187).

3) Selanjutnya kita akan menentukan nilai t hitung. Pada bagian sebelumnya yakni hasil analisis regresi linear berganda, dapat melihat nilai t hitung setiap variabel bebas.

4) Selanjutnya menentukan kriteria pengujiannya yaitu jika t hitung < t table maka H_0 diterima, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja PT Jasa Raharja (Persero) Medan dan jika t hitung > t table maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Medan. Setelah menentukan t hitung, maka akan mencari t tabel dengan hipotesisnya (H_a) diterima bila nilai t hitung > t tabel, dan sebaliknya.

Pengujian variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-9
Uji Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.810	3.214		2.119	.004
Gaya Kepemimpinan	.371	.077	.540	4.794	.000
Kompensasi	.259	.100	.293	2.596	.001
Motivasi	.187	.081	.209	2.316	.003

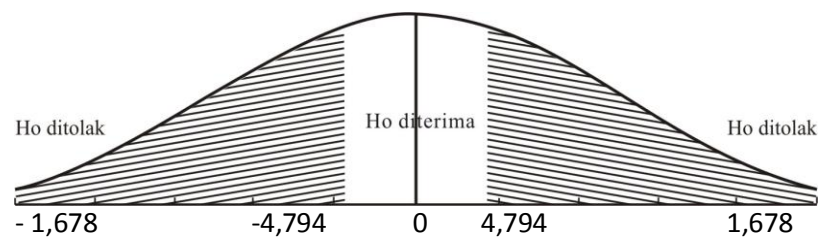
Sumber : Data Penelitian SPSS 22 (diolah) 2019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t di atas tentang pengaruh variabel Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di peroleh nilai ketentuan standardized 0,05 maka diperoleh t_{tabel} berdasarkan nilai sampel yaitu $n-k$ (Gani

& Amalia, 2015, hal. 138). Sehingga $50-3 = 47$ dengan nilai sebesar 1.678 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 4,794 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari nilai tersebut maka dapat dinyatakan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Berdasarkan nilai perbandingan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara langsung (parsial) antara variabel Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan BUMN yaitu PT. Jasa Raharja (Persero) Medan yang bergerak dalam bidang asuransi kecelakaan. Berikut hasil penelitian melalui kurva :



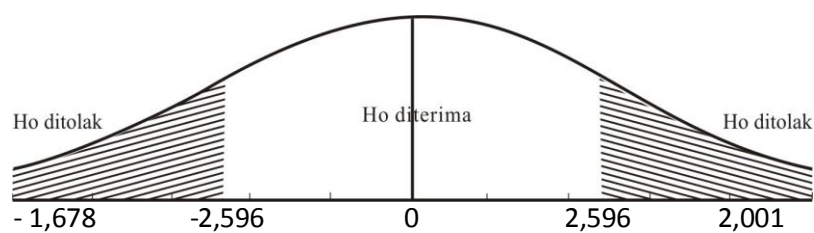
Sumber : Data Penelitian SPSS 22 (diolah) 2019

Gambar IV.3
Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 1

b) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t di atas tentang pengaruh variabel kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai ketentuan standardized 0,05 maka diperoleh t_{tabel} berdasarkan nilai sampel yaitu $\alpha; n-k$ (Gani & Amalia, 2015, hal. 138). Sehingga, $50-3 = 47$ dengan nilai sebesar 1.678 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2,596 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari nilai tersebut maka dapat dinyatakan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Berdasarkan nilai perbandingan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0

ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara langsung (parsial) antara variabel kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan BUMN yaitu PT. Jasa Raharja (Persero) Medan yang bergerak dalam bidang asuransi kecelakaan. Berikut hasil penelitian melalui kurva:

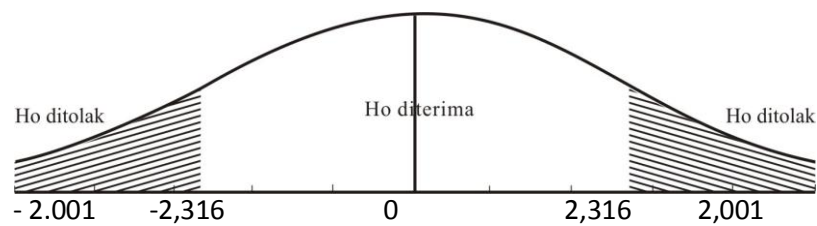


Sumber : Data Penelitian SPSS 22 (diolah) 2019

Gambar IV.4
Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 2

c) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t di atas tentang pengaruh variabel Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di peroleh nilai ketentuan standardized 0,05 maka diperoleh t_{tabel} berdasarkan nilai sampel yaitu $\alpha = n - k$ (Gani & Amalia, 2015, hal. 138). Sehingga, $50 - 3 = 47$ dengan nilai sebesar 1.678 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2,316 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari nilai tersebut maka dapat dinyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan nilai perbandingan tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara langsung (parsial) antara variabel Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan BUMN yaitu PT. Jasa Raharja (Persero) Medan yang bergerak dalam bidang asuransi kecelakaan. Berikut hasil penelitian yang ditunjukkan melalui kurva :



Sumber : Data Penelitian SPSS 22 (diolah) 2019

Gambar IV.5
Kriteria Pengujian uji T Hipotesis 3

d. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji f atau *Goodnesof Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk menestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Bilangan F dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

F = Tingkat Signifikan

K = Jumlah Variabel Independen

n = Nilai koefisien Determinasi (Zulfikar, 2016, hal. 229).

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F_{hit} > F_{tabel} (a, k-1, n-k)$, maka H_0 ditolak.

Jika $F_{hit} < F_{tabel} (a, k-1, n-k)$, maka H_0 diterima.

Berikut kriteria dan pengujian Gaya kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi dengan kinerja bisa dapat dilihat dibawah ini :

Jika $H_0 : = 0$, Maka Gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Di Medan.

Jika $H_0 : \neq 0$, Maka gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Di Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan.
- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan.

Tabel IV-10
Uji Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	416.757	3	138.919	25.838	.000 ^a
	Residual	247.323	46	5.377		
	Total	664.080	49			

Sumber : Data Penelitian SPSS 22 (diolah) 2019

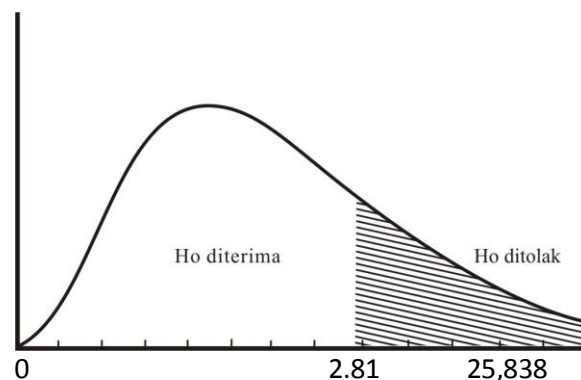
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji F dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 25,838 kemudian nilai Sig nya adalah 0,000. Kemudian, disamping itu diperoleh f hitung untuk variabel gaya kepemimpinan, kompensasi,

dan motivasi sebesar 25,838. untuk mencari distribusi f tabel statistik signifikan 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus $f_{\text{tabel}}(F_t) = n - k - 1$ (Sugiyono, 2017, hal. 192). Maka diperoleh f tabel adalah 2,81 sehingga $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $25,838 > 2,81$. Artinya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan yang ditetapkan sebelumnya $\alpha = 0,05$ sehingga dinyatakan bahwasannya $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Medan yang bergerak pada bidang asuransi kecelakaan. Berikut kurva hasil penelitian :



Sumber : Data Penelitian SPSS 22 (diolah) 2019

Gambar IV.6
Kriteria Pengujian uji F Hipotesis ke-4

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien

determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan maka dapat R diketahui melalui uji determinasi.

$$D = x 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Nilai korelasi berganda (Sugiyono, 2017, hal. 259).

Tabel IV-11
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.603	2.31875

Sumber : Data Penelitian SPSS 22 (diolah) 2019

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat nilai kolom Rsquare dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,628 atau senilai 62,8 besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh variabel Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,794 > 1,678$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai perbandingan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara langsung (parsial) antara variabel Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan BUMN yaitu PT. Jasa Raharja (Persero) Medan yang bergerak dalam bidang asuransi kecelakaan. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan tanpa kepemimpinan maka sistem kerja tidak akan berjalan dengan baik dan gaya kepemimpinan yang diberikan pimpinan mampu membuat kinerja mereka maksimal dan target pekerjaan dapat terselesaikan.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai (Audina, Simanjuntak, Buulolo, Tobing, & Sanjaya, 2019; Badu, Awaluddin, & Mas'ud, 2019; S, Mattalatta, & Syukur, 2019; Mujiatun, 2011).

2. Analisis Faktor Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian penulis, menyatakan bahwa hasil analisis mengenai faktor kompensasi terhadap kinerja adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena diperoleh hasil untuk variabel kompensasi adalah $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $2,596 > 1,678$, maka H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja PT Jasa Raharja (Persero) Medan. Sementara nilai probabilitas t yakni sig adalah nilai sig $0,001 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Medan. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan faktor penting dalam kepegawaian yaitu untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, ketika kompensasi dapat diberikan secara baik serta adil kepada karyawan akan membuat karyawan merasa senang dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang dimana kompensasi tersebutlah yang sudah mendorong peningkatan kinerja pegawai yawan (Suprihatin, 2016; Aryani & Meriyati, 2019; Winata, 2016; Arianty, 2018; Jufrizen, 2016).

3. Analisis Faktor Motivasi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menyatakan bahwa hasil analisis mengenai faktor motivasi terhadap kinerja adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil dari $t_{hitung} > t_{table}$ maka yaitu $2,316 > 1,678$, maka H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja PT Jasa Raharja

(Persero) Medan. Sementara nilai probabilitas t yakni sig adalah nilai sig $0,003 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Medan karena satu hal kunci sukses seseorang pimpinan adalah pemimpin mampu mengatur bawahannya dan mampu membangun komunikasi yang efektif dengan tim kerja yang akan berdampak pada kinerja tim yang maksimal.

Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, motivasi sebagai pendorong atau cara untuk membuat karyawan mampu bersemangat dalam bekerja yang dimana ketika mereka bersemangat akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja mereka (Tanjung, 2015; Saripuddin & Handayani, 2017; Jufrizen, 2018; Tanjung, 2015; Gultom, 2014).

4. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan(X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian uji F dilihat bahwa diperoleh f tabel adalah 2,81 sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $25,838 > 2,81$. Artinya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Medan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 dinyatakan bahwasannya $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Medan yang bergerak pada bidang asuransi kecelakaan.

Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan adanya pengaruh secara bersama antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dimana gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi faktor penting dalam membantu peningkatan kinerja karyawan (Nantu & Rumokoy, 2018; Triyanto, Rizan, & Santoso, 2016).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial gaya kepemimpinan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan.
2. Secara parsial kompensasi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan.
3. Secara parsial motivasi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan.
4. Secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

PT. Jasa Raharja (Persero) Medan diharapkan dapat menetapkan pimpinan yang mampu mengatur pola tingkah laku pada karyawannya agar tercapainya sistem kerja yang baik. Selain itu, perusahaan juga diharapkan mampu memberikan kompensasi yang sesuai harapan pada karyawan agar karyawan dapat memaksimalkan kinerja mereka. Baik perusahaan ataupun pimpinan harus mampu memberikan karyawan motivasi yang tinggi agar karyawan mampu

menghasilkan karya atau pekerjaan-pekerjaan mereka dapat dihasilkan dengan baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Audina, B. N., Simanjuntak, D. C., Buulolo, D., Tobing, D. A., & Sanjaya, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Rezeki Maju Medan. *Aksara Public*, 3(3), 37-50.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintaro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Burso, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*No Title. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2016). *Manajemen*. Medan: Usu Press.
- Edison, E. D., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enterprise, J. (2014). *SPSS Untuk Pemula*. Jakarta: PT. Elex Media Kompatindo.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediaterra.
- Fitrah, M., & Luthfiyah. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jawa Barat: CV jejak.
- Gani, I., & Amalia, S. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gultom, D., B., H. (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
- Hanggreini, D. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, H. M. S. . (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan*

Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, H. M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Iskandar., & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

Iskandar., D. (2014). Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 77-86

Ismail, F. (2018). *Statistika (Untuk Penelitian Pendidikan Dan Ilmu-ilmu Sosial)*. Jakarta: Kencana.

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

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori/Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.

Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep Dan Praktis*. Medan: Medenatera.

M.Herujito, Y. (2001). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bogor: Grasindo.

Mattalatta., S., N & Syukur, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaen. *Jurnal Management*, 2 (1), 1-14.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Nantu, J., & Rumokoy, F. S. (2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horighuchi Sinar Insani. *Jurna EMBA*. 6(1). 435-444.

Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana.

Payadnya, P. A. A., & Jayantika, G. A. N. T. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.

Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Jawa Barat: CV. Jejak.

Poniman, F. D. S., & Hadiyat, Y. (2015). *Manajemen Hr Terobosan Untuk Mendongkrak Produktivitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Rismawati, D. S., & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Riniawati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2013). *Perilaku Konsumen (Pendekatan Praktis Disertai Himunan Jurnal Penelitian)*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Dosen Muhammdiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suprihatin. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung). *Revitalisasi*, 5(2), 97-107.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. P. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- S, N., Mattalatta, & Syukur, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management*, 5(1), 1-14.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Karyawan*.

Yogyakarta: Quadrant.

Tokan, P. R. I. (2016). *Manajemen Penelitian Guru Jakarta*. Jakarta: Grasindo.

Triastuti, D. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 2(2), 203–208.

Triyanto, A. H., Rizan, M., & Santoso, B. (2016). Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan : Studi Pada PT. SUMBER INTI PANGAN TANGERANG. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* , 4(1) 19-32.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.

Winata, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman*, 4(1), 1-17.

Yusri. (2016). *Ilmu Pragmatik Dalam Perspektif Kesopanan Berbahasa*. Yogyakarta: Deepublish.

Yusuf, B., & Arif, M. N. R. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Bandung: Pustaka Setia.

LAMPIRAN

Regression

Notes		
Output Created		05-Sep-2019 01:53:03
Comments		
Input	Data	F:\SKRIPSI_2019_PERIODE 2\OLAH DATA_REZA\DATA UJI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*ZRESID) /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:00.719
	Elapsed Time	00:00:00.703
	Memory Required	1948 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	896 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

[DataSet1] F:\SKRIPSI_2019_PERIODE 2\OLAH DATA_REZA\DATA UJI.sav

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.603	2.31875

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	416.757	3	138.919	25.838	.000 ^a
	Residual	247.323	46	5.377		
	Total	664.080	49			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF

1	(Constant)	6.810	3.214		2.119	.004					
	Gaya Kepemimpinan	.371	.077	.540	4.794	.000	.721	.577	.431	.638	1.568
	Kompensasi	.259	.100	.293	2.596	.001	.635	.358	.234	.634	1.577
	Motivasi	.187	.081	.209	2.316	.003	.246	.323	.208	.992	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Gaya Kepemimpinan	Kompensasi	Motivasi
1	1	3.953	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.028	11.811	.02	.04	.28	.36
	3	.012	18.263	.15	.34	.61	.29
	4	.007	24.464	.83	.62	.10	.35

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

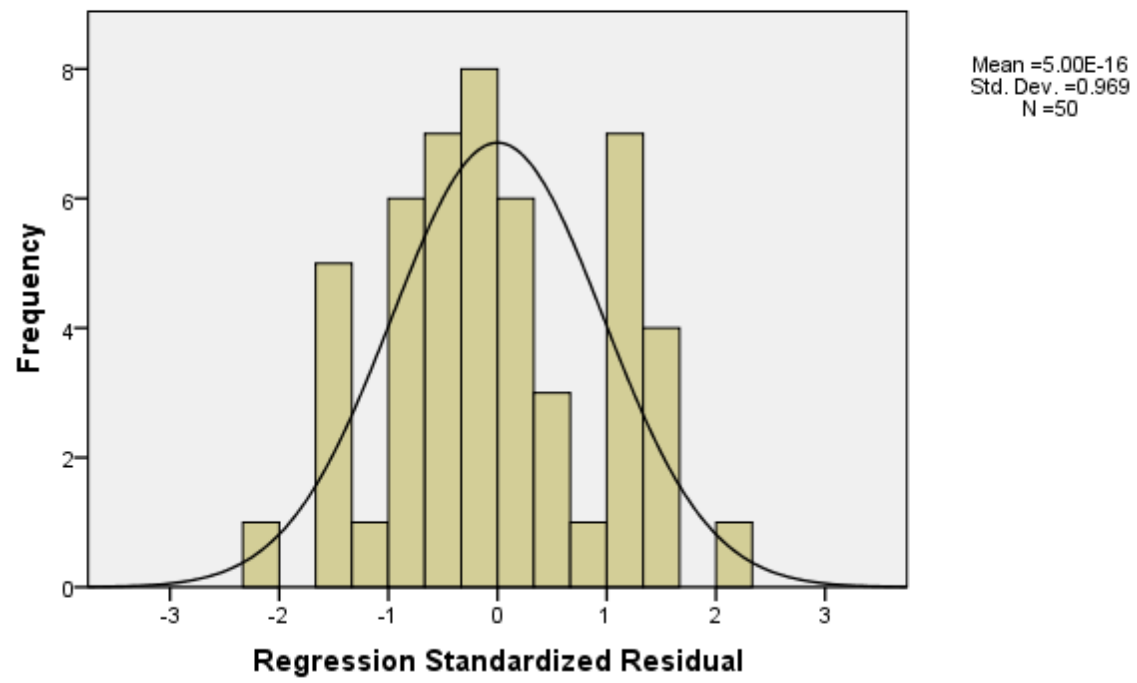
Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24.6690	36.3259	31.7200	2.91637	50
Residual	-4.83570	5.02402	.00000	2.24665	50
Std. Predicted Value	-2.418	1.579	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.085	2.167	.000	.969	50

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

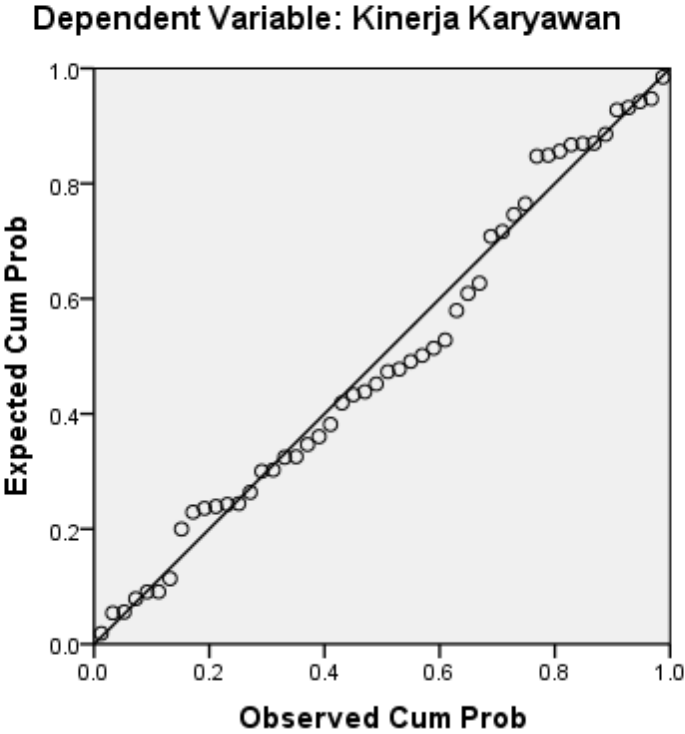
Charts

Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

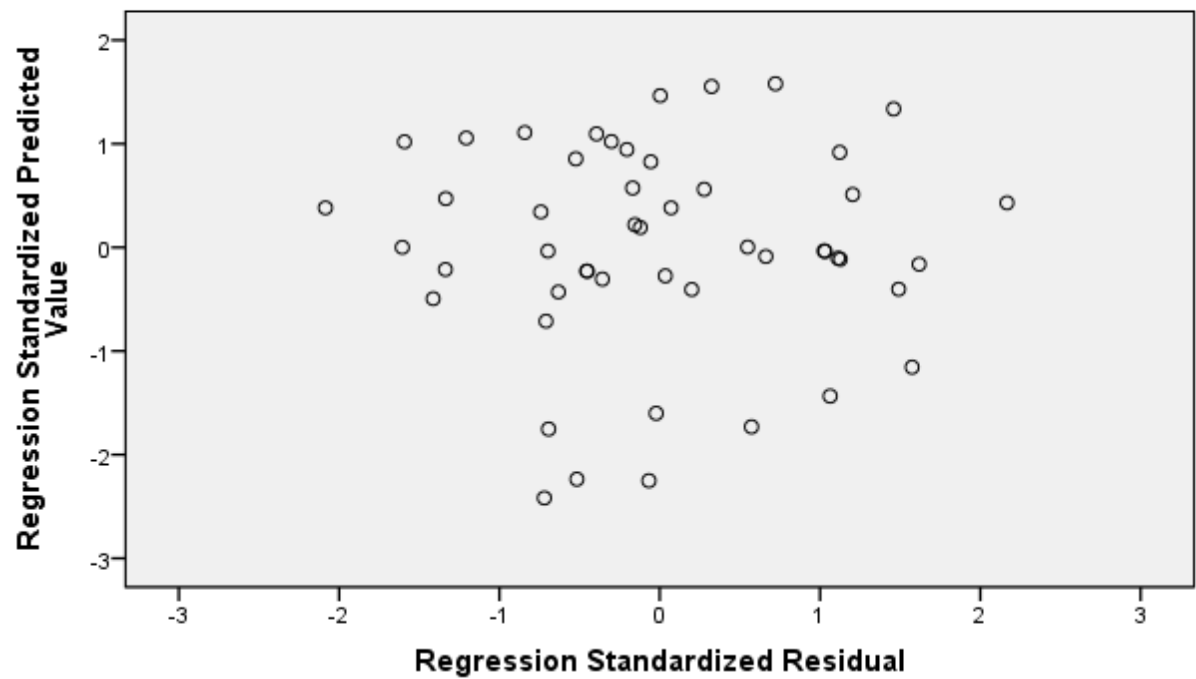


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



```
NPAR TESTS
  /K-S (NORMAL)=X1 X2 X3 Y
  /MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

Notes	
Output Created	05-Sep-2019 01:53:45
Comments	

Input	Data	F:\SKRIPSI_2019_PERIODE 2\OLAH DATA_REZA\DATA UJI.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS
		/K-S(NORMAL)=X1 X2 X3 Y
		/MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time ^a	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000
	Number of Cases Allowed	112347

a.Based on availability of workspace memory.

[DataSet1] F:\SKRIPSI_2019_PERIODE 2\OLAH DATA_REZA\DATA UJI.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Gaya Kepemimpinan	Kompensasi	Motivasi	Kinerja Karyawan
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^a	Mean	37.7200	22.1400	27.7400	31.7200
	Std. Deviation	5.35682	4.16991	4.12958	3.68139
Most Extreme Differences	Absolute	.086	.182	.066	.116
	Positive	.062	.128	.066	.108
	Negative	-.086	-.182	-.065	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.607	1.285	.470	.820
Asymp. Sig. (2-tailed)		.855	.737	.980	.512

a. Test distribution is Normal.

