

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) UP3 MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mencapai
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : ABDUL HAMED SYAH
NPM : 1805160595
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 21 Mei 2024 Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ABDUL HAMED SYAH
N P M : 1805160595
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

Dinyatakan : 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

(JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si)

Pembimbing

(DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.Si)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ABDUL HAMED SYAH
NPM : 1805160595
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN
KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2024

Pembimbing

DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

ASSOC. PROF. DR. H. I. JANURI, S.E., M.M., M.Si



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

Jl. Kap. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ABDUL HAMED SYAH
NPM : 1805160595
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA
DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3
MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- Perbaiki penulisan dan fenomena masalah - Batasan masalah - Manfaat penelitian	4/2024 /03	
BAB 2	- Perbaiki penulisan pada rumusan masalah - Kerangka konseptual - hipotesis	9/2024 /03	
BAB 3	- Populasi sampel - definisi konsep - teknik analisis data	15/2024 /03	
BAB 4	- Perbaiki pengujian hipotesis - Perbaiki analisis data	18/2024 /03	
BAB 5	- Perbaiki penulisan hipotesis penelitian Saran dan keterbatasan	23/2024 /03	
Daftar Pustaka	Isi gunakan mendeley dan situs dosen umsi	25/2024 /03	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC meja hijau	30/2024 /03	

Medan, Maret 2024

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ABDUL HAMED SYAH
N.P.M : 1805160595
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



ABDUL HAMED SYAH

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWANPADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

Abdul Hamed Syah

Program Studi Manajemen

E-mail: abdulhamedsyah@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan sebanyak 120 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 55 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial
Dan Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE, AND FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN.

Abdul Hamed Syah

Management Study Prorgam

E-mail: abdulhamedsyah@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of leadership style on employee performance, the influence of work discipline on employee performance, the influence of financial compensation on employee performance, the influence of leadership style, work discipline, and financial compensation on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Medan. The approach used in this study is the associative approach. The target population in this study is all employees of PT. PLN (Persero) UP3 Medan totaling 120 people, and the sample used in this study is 55 people using the Slovin formula. The data collection technique in this study uses questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classic Assumption Test, t-test, and F-test, and Coefficient of Determination. Data processing in this study uses SPSS software (version 24.00). Partially, leadership style has a significant influence on employee performance. Partially, work discipline has a significant influence on employee performance. Partially, financial compensation has a significant influence on employee performance. Simultaneously, leadership style, work discipline, and financial compensation have a significant influence on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Financial Compensation And Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada yang teristimewa Ayahanda Syaifullah dan Ibunda Elmayanti tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan S.E., M.Si.selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dody Salden Chandra, S.E., M.M selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang membantu penulis dalam memperoleh keterangan maupun data yang dibutuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah

membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Juni 2024
Penulis

Abdul Hamed Syah
1805160069

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	12
2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	14
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	16
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	16
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	18
2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan.....	20
2.1.3 Disiplin Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	22
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	23
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	24
2.1.3.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	25
2.1.4 Kompensasi Finansial	26
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi Finansial.....	26
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial	27
2.1.4.3 Indikator Kompensasi Finansial	28
2.1.4.4 Tujuan dan Manfaat Kompensasi Finansial	29
2.2 Kerangka Konseptual	31
2.3 Hipotesis.....	35

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Pendekatan Penelitian	36
3.2 Defenisi Operasional	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6 Teknik Analisis Data	44
BAB 4 HASIL PENELITIAN	50
4.1 Hasil Penelitin	50
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	50
4.1.2 Identitas Responden.....	50
4.1.3 Persentase Jawaban Responden	52
4.1.4 Model Regresi.....	58
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	58
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda.....	62
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	63
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square).....	68
4.2 Pembahasan.....	69
4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	73
BAB 5 PENUTUP.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	74
5.3 Keterbatasan Penelitian	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	37
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	38
Tabel 3.3 Jumlah Pegawai PT. PLN (Persero) UP3.....	39
Tabel 3.4 Skala Likert	41
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.3 Lama Bekerja	51
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden.....	52
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan	54
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	56
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi Finansial	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	32
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
Gambar 2.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan....	34
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian.....	35
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t	47
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F	48
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	59
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedatsitas	61

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, alasan keuangan, kondisi organisasi, aspek teknis pengelolaan pemasaran dan administrasi, kondisi eksternal. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan untuk tercapai (Sitepu, 2019). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Edison, 2016). Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Andayani, 2019), oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Organisasi pasti menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar, begitu juga dengan PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, beban kerja, kepuasan kerja, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, kemampuan dan keahlian, pelatihan dan lain sebagainya (Kasmir, 2016).

Sebagai unit pelaksana pelayanan pelanggan PT. PLN (Persero) UP3 Medan dituntut untuk menghadirkan pelayanan yang maksimal dalam pelaksanaan pelayanan pelanggan. Oleh karena itu untuk memaksimalkan kinerja

dari karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan harus memiliki pimpinan yang berkompoten, para pegawai yang disiplin, terlatih, handal, kreatif dan juga efektif dalam hal bekerja, serta sistem kompensasi yang sesuai.

Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya yang mengadopsi pada bakat/karakter seseorang yang dibawa didalam kepemimpinannya. Otokratis ini merupakan sentralistik dan pemusatan kekuasaan pada satu orang saja. Dalam gaya otokrasi seorang pemimpin merupakan tokoh yang memberikan banyak pengaruh pada pengikutnya yang mendukungnya (Nawawi, 2015). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja karyawan yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi adalah disiplin kerja, dimana disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014). Apabila karyawan memiliki kedisiplinan dan mentalitas yang tangguh serta memiliki pendirian yang tegas untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya

tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Kompensasi juga menjadi satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas yang mendukung terciptanya kinerja yang optimal. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan dalam bekerja dengan makin baik dan produktif (Lupiyoadi & Hamdani, 2014).

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya (Pratama, 2015). Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

PT. PLN (Persero) UP3 Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik baik industri

maupun rumah tangga. PT. PLN (Persero) UP3 Medan merupakan bagian unit pelaksana di bawah unit induk atau pusa-pusat sebagai pembagian wilayah pelayanan PLN ke dalam ruang lingkup yang lebih kecil agar pelayanan PLN bisa lebih fokus dan langsung menyentuh pada masyarakat. UP3 sendiri merupakan singkatan dari Unit Plaksana Pelayanan Terhadap Pelanggan khususnya wilayah Medan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Medan merasa kecewa dengan pihak perusahaan dikarenakan pimpinan yang terkenal otokratis. Pimpinan tidak memberikan kesempatan untuk karyawan memberikan pendapat serta keluh kesahnya dalam proses bekerja sehingga karyawan terpaksa mengikuti segala perintah yang di tugaskan kepadanya, karyawan menjadi kurang bersemangat karena tidak bisa mengapresiasi segala pendapatnya yang mana bisa jadi pendapat tersebut dapat memberi masukan demi kemajuan perusahaan.

Selain itu pimpinan juga kurang memberi apresiasi terhadap hasil kerja karyawan, karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi dan bisa dikatakan berprestasi belum sepenuhnya diperhatikan oleh pimpinan. Akhirnya karyawan merasa bekerja dengan mengerahkan segala kemampuannya akan sama saja dengan bekerja seadanya. Hal inilah yang sebenarnya akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Masalah lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan adalah kedisiplinan dari para karyawannya. Karyawan sering terlihat bersantai pada saat jam kerja, bahkan saat observasi yang peneliti lakukan di perusahaan tersebut terlihat beberapa karyawan keluar ruangan untuk merokok pada saat jam

kerja. walaupun saat sedang tidak ada pekerjaan seharusnya para karyawan memanfaatkan waktu tersebut untuk berinisiatif membantu rekan kerja yang lain agar segala pekerjaan terselesaikan dengan mudah dan cepat.

Kemudian penulis melihat kekecewaan pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan juga berkaitan dengan sistem kompensasi yang ada. PT. PLN (Persero) UP3 Medan memberikan kompensasi kepada karayawannya dengan sistem remunerasi. Remunerasi adalah imbalan langsung terdiri dari gaji/ upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan kinerja karyawan dan kinerja organisasi, intensif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin. Namun dalam pelaksanaannya, pemberian kompensasi dengan remurenasi tersebut masih menyimpan masalah yaitu besarnya remurenasi yang diberikan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan dari karyawan tersebut. Keluhan mengenai remunerasi ini belum disampaikan dalam forum resmi dan penulis dapatkan saat sedang mewawancarai beberapa karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi mengenai faktor kepemimpinan dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian peneliti lebih lanjut dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pimpinan terkenal otokratis yang mana pimpinan memaksakan kehendak dan tidak mau mendengar pendapat dari bawahan sehingga sinergisitas antara pimpinan dengan bawahannya tidak terjalin dengan baik yang berdampak pada kinerja.
2. Kurangnya kesadaran akan kedisiplinan karyawan dikarenakan beberapa karyawan terlihat sering bersantai pada saat jam kerja dengan mengobrol dengan rekan kerja yang lain bahkan ada yang keluar ruangan untuk merokok.
3. Pelaksanaan pemberian kompensasi masih menyimpan masalah, kompensasi yang diberikan belum mencukupi kebutuhan beberapa karyawan.
4. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi dan berprestasi belum sepenuhnya diapresiasi, hal ini menurunkan semangat karyawan untuk terus menghasilkan kinerja yang baik kedepannya.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan, komitmen organisasi dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini hanya membahas pada tiga faktor saja, yaitu variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan?
4. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan kurikulum yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moehariono, 2014). Menurut (Hasibuan, 2017) kinerja pegawai adalah hasil nyata atau pencapaian yang dapat di ukur dengan menggunakan standart pegawai.

Menurut (Muis, 2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Gultom, 2014) kinerja merupakan usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang didapat dan di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Dari defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja pegawai sangat lah penting bagi suatu organisasi karena berhubungan erat dengan tujuan organisasi itu sendiri, semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan mudah dicapai.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut (Kasmir, 2016) menguraikannya sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keahlian
Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 2) Pengetahuan.
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
- 3) Pelatihan atau Pengembangan Diri
Pegawai dapat memperlihatkan hasil berupa keterampilan, kemahiran dan kecakapan setelah dilatih. Dengan demikian akan mendorong dari hasil pelatihan ke pekerjaan. Keberhasilan pelatihan akan memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.
- 4) Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- 5) Motivasi Kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki *self efficacy*/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

- 6) **Kepemimpinan**
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah serta mengawasi bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) **Pengawasan**
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi, memantau dan memerintah bawahannya.
- 8) **Budaya Organisasi**
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- 9) **Kepuasan Kerja**
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
- 10) **Lingkungan kerja**
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) **Loyalitas**
Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.
- 12) **Komitmen**
Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pegawai/perasaan keterikatan pegawai (*employee engagement*) kepada perusahaan. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan semua visi dan misi perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan
- 13) **Disiplin Kerja**
Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut (Marwansyah, 2016), Faktor-faktor kinerja dikelompokkan ke dalam empat faktor, yaitu:

- 1) Pengetahuan atau Keterampilan
Pegawai tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar. Kurangnya keterampilan, pengetahuan dan kemampuan juga menjadi penghambat bagi pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan perusahaan.
- 2) Lingkungan
Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai diperusahaan/ organisasi disebabkan oleh kondisi kerja, proses yang buruk, dan lain-lain.
- 3) Sumber Daya
Kurangnya sumber daya atau teknologi di dalam perusahaan/organisasi juga menghambat kinerja pegawai.
- 4) Motivasi
Dalam bekerja pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi besar, tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi-motivasi.

Sedangkan (Mangkunegara, 2017) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Variabel Individu
Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap.
- 2) Variabel Situasional
Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:
 - a) Faktor sosial dari organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan kerja.
 - b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, beban kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyiaran dan temperatur.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur yang dipergunakan dan dipakai sebagai patokan untuk menilai apakah kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya. Menurut (Moehariono, 2014) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Efektivitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal tenaga kerja.
- 6) Keselamatan
Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Pendapat lain mengenai indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017),

yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.
- 2) Kuantitas kerja
Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.
- 3) Keandalan
Keandalan seseorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.
- 4) Sikap
Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap perusahaan, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) ada beberapa indikator kinerja pegawai

yaitu sebagai berikut:

- 1) Sikap dalam melaksanakan tugas, yaitu dapat dilihat dari sikap menganggap bawahan tidak lebih rendah statusnya dalam penguasaan pengetahuan, sikap kehati-hatian dalam menjalankan tugas, sikap kehati-hatian dalam membedakan fakta dengan hipotesis, sikap toleran

dalam perbedaan pendapat, minat terhadap pekerjaan, sikap menularkan perasaan senang kepada pegawai lain.

- 2) Perencanaan dalam pekerjaan, dapat diamati dengan melihat kemampuan menyesuaikan dengan perkembangan iptek, kemampuan dalam melakukan komunikasi interpersonal dengan teman sejawat, kemampuan membuat perencanaan kerja dengan jelas, kemampuan menyiapkan catatan kerja dengan baik (kerjakan apa yang ditulis dan apa yang sudah dikerjakan), kemampuan menyiapkan bahan dan alat kerja, kemampuan memilih referensi, kemampuan pendukung dalam melaksanakan tugas.
- 3) Proses pelaksanaan pekerjaan. dapat diamati dari kejelasan tujuan, kemampuan yang dimiliki, penguasaan pekerjaan, kemampuan melakukan *problem solving approach*, ketersediaan waktu, kemampuan menggunakan alat bantu, kemampuan memberikan umpan balik.
- 4) Kemampuan dalam melaksanakan tugasnya memiliki standar kinerja, dapat diamati dari pendidikan, persiapan rencana, pengelolaan program kerja, penguasaan kerja, kemampuan dalam memberikan pelayanan bantuan, menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi untuk memperjelas dan membangkitkan minat belajar pegawai.

2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Fahmi, 2016) tujuan penilaian kinerja dibagi menjadi lima, yaitu sebagai berikut:

- 1) Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun pegawai untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
- 3) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
- 4) Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar organisasi.
- 5) Hasil penilaian kinerja jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi organisasi tersebut.

Menurut (Mangkunegara, 2017) penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi, tujuan dari evaluasi kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kerja yang ideal.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja menurut (Rivai, 2014), yaitu sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyelesaian ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.
- 2) Keputusan penempatan. Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
- 3) Pelatihan dan Pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
- 4) Perencanaan dan Pengembangan Karir. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan pegawai dengan kepentingan perusahaan.
- 5) Perbaikan Kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.
- 6) Evaluasi Proses Staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 7) Definisi Proses Pegawai. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan pegawai di departemen SDM.
- 8) Kesempatan Kerja yang Adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- 9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

- 10) Posisi Tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawai.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah metode, cara, dan kemampuan tertentu yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi, membimbing, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan melalui perilaku, komunikasi, dan interaksi (Mustafa & Maryadi, 2017).

Gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan cara berperilaku dan strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin (Wijono, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Siagian & Khair, 2018).

Menurut (Mujiati, Koman, & Anak, 2013) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Yukl, 2013) menyatakan bahwa menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang

untuk dapat mempengaruhi orang lain dengan karakteristik tertentu untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan keinginan yang diharapkan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Orang yang menampilkan kepemimpinan sering kali memiliki kumpulan nilai serta prinsip internal yang kuat. (Thoha, 2014) merumuskan empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan (*Intelligence*)
Kecerdasan yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin itu merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dan mengerti sebab dan akibat kejadian atau permasalahan, menemukan hal-hal yang krusial dan cepat dalam menemukan penyelesaiannya
- 2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
Pemimpin yang baik itu memiliki sikap yang cenderung matang dan emosi yang stabil. Artinya pimpinan tidak mudah marah, tersinggung perasaannya dan meledak secara emosional. pemimpin menghormati martabat bawahannya, toleran terhadap kelemahan bawahannya dan bisa memaafkan kesalahan-kesalahan yang tidak terlalu prinsipil.
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi
Para pemimpin secara umum memiliki dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Selain itu dukungan dari luar akan memperkuat hasrat sendiri untuk memberikan pelayanan dan pengabdian diri kepada kepentingan orang banyak
- 4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan
Pemimpin yang berhasil mau mengakui diri dan kehormatan para bawahannya dan mampu berpihak kepada bawahannya.

Menurut (Kristiawan, Safitri, & Lestari, 2017) perilaku seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Faktor internal,
Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pemimpin itu sendiri, karna sebagai seorang pribadi yang memiliki jiwa kepemimpinan, seorang pemimpin tentu memiliki karakter yang unik, karakter itu lah yang membedakan cara pandang seorang pemimpin kepada bawahannya. Seorang pemimpin memiliki komitmen organisasional yang kuat, visionary, disiplin yang tinggi, tidak melakukan kesalahan yang sama, antusias, berwawasan luas, kemampuan komunikasi yang tinggi, mampu manajemen waktu, mampu menangani setiap tekanan, mampu berperan sebagai pendidik atau guru bagi bawahannya, empati, berpikir positif, memiliki dasar spiritual yang kuat, dan selalu siap melayani.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang terjadi karena adanya dorongan dari lingkungan. Faktor ini biasanya terkait dengan status sosial, pendidikan, pekerjaan, harapan, ideologi, agama dll. Faktor-faktor itu tentu akan menentukan bagaimana cara pemimpin untuk mengatur dan mempengaruhinya. Jika bawahan itu adalah siswa, maka pemimpin akan menjalankan pola kepemimpinan sesuai dengan karakter siswa, agar terjadi komunikasi yang lebih efektif antara pemimpin dan bawahan.

Agar kepemimpinan manajer berubah ke gaya yang lebih sesuai dengan situasi, maka persepsi manajer mengenai situasi tersebut pertamamata harus diubah (Achmad, 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan mencakup yaitu:

- 1) Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan dari pemimpin yang bersangkutan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan, perilaku bawahan.
- 4) Persyaratan tugas.
- 5) Kultur dan kebijakan organisasi.
- 6) Harapan serta perilaku rekan kerja

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018) faktor-faktor kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor genetis
Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.
- 2) Faktor sosial
Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.
- 3) Faktor bakat
Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Siagian, 2014) gaya kepemimpinan terdiri atas lima indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Iklim saling mempercayai
 Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan
 Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan
 Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
 Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan
 Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka.

Menurut (Kartono, 2014) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki empat indikator yaitu:

- 1) Karisma (*Charisma*), memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (*respec*) dan kepercayaan (*trust*). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh.
- 2) Inspirasional (*Inspiration*)
 Mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana.
- 3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), menghargai ide-ide bawahan (*promote intelligence*), mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat.

Perhatian Individu (*Individualized Consideration*), memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan.

Menurut (Fahmi, 2016) ada beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan, yaitu:

- 1) Stabilitas emosi
Stabilitas emosi merupakan reaksi individu, baik secara emosi maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
- 2) Hubungan manusia
Memiliki pengetahuan tentang hubungan manusia. Proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasif yang melibatkan psikologi, perasaan, dan pikiran manusia.
- 3) Motivasi pribadi
Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri.
- 4) Kemampuan komunikasi
Memiliki kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan karyawan terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.

2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan

Tujuan gaya kepemimpinan adalah pengaturan interaksi kelompok dan penyelesaian berbagai permasalahan, persoalan yang berkaitan dengan tujuan kelompok atau organisasi yang bersangkutan. Dua tujuan ini bagi seorang pemimpin menjadi dua hal yang tidak bisa ditinggalkan, mengingat kedua tujuan tersebut akan menentukan keberhasilan dari kepemimpinannya. Tujuan kepemimpinan yang dimaksud adalah: interaksi kelompok yang konsisten dan menyelesaikan persoalan atau problem.

Sedangkan menurut (Soekarso & Iskandar, 2015) tujuan kepemimpinan meliputi tujuan individu, tujuan kelompok, dan tujuan organisasi.

- 1) Tujuan individu adalah untuk memberi kesempatan pada pemimpin berkembang dalam tugasnya seperti mempengaruhi, memberi nasehat dan sebagainya.
- 2) Tujuan kelompok adalah untuk menanamkan pentingnya tujuan kelompok pada masing-masing anggota sehingga tujuan kelompok dapat segera tercapai.
- 3) Tujuan organisasi dimaksudkan untuk memajukan organisasi yang bersangkutan dan menghindari organisasi dari irasional organisasi.

Manfaat dari kepemimpinan yang bersifat hakiki, (Siagian, 2014), adalah sebagai berikut:

- 1) Penentuan arah yang hendak ditempuh oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.
- 2) Sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak diluar organisasi, terutama dengan mereka yang tergolong sebagai “stakeholder”.
- 3) Komunikator yang efektif.
- 4) Mediator yang handal, khususnya dalam mengatasi berbagai situasi konflik yang mungkin timbul antara individu dalam satu kelompok kerjaya terdapat dalam organisasi yang dipimpinnya.
- 5) Integrator yang rasional dan objektif.

Menurut (Wijono, 2018) adanya kepemimpinan akan bermanfaat dalam mengembangkan wawasan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan para anggota timnya. Selain itu, pemimpin juga dapat membentuk karakter anggota timnya menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Misalnya, mungkin pada sebelumnya, pegawai bekerja dengan sangat lama dan tidak dapat menentukan tugas mana yang harus diprioritaskan. Namun setelah pemimpin menjalankan fungsinya dengan baik, pegawai tersebut bekerja dengan lebih cepat tanpa melewati tenggat waktu dan selalu mengutamakan tugas-tugas penting yang harus didahulukan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk kedalam jiwa seseorang (Arianty et al., 2016).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial, adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja (Rizal & Radiman, 2019).

Selanjutnya (Rivai, 2014) menyatakan disiplin kerja adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016), disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam memandang kedisiplinan karyawan. Namun demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, (Sutrisno, 2016) adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.
- 2) Tidak adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.
- 3) Tidak adanya aturan-aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- 5) Tidak adanya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Tidak adanya perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- 7) Ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
 - b) Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sedangkan faktor-faktor dari disiplin kerja menurut (Siswanto, 2015), yaitu sebagai berikut:

- 1) Frekuensi kehadiran
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat kewaspadaan
Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika kerja
Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki empat indikator menurut (Hasibuan, 2016), yaitu sebagai berikut:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu

yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

- 4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi, (Agustini, 2019), yaitu:

- 1) Tingkat Kehadiran
Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan
- 2) Ketaatan Terhadap Atasan
Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 3) Kesadaran Kerja
Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.
- 4) Tanggung Jawab
Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.1.3.4 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal, berikut ini adalah beberapa tujuan dari disiplin kerja (Amirullah, 2015), yaitu:

- 1) Agar para pegawai mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan organisasi dan meningkatkan produktivitas pegawai.
- 2) Agar organisasi tetap berjalan dengan baik dari masa ke masa dalam menghadapi masalah didalam perusahaan.
- 3) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 5) Memperoleh tingkat produktivitas perusahaan yang tinggi.

Manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang

menyenangkan sehingga akan menambah tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Hasibuan & Silvy, 2019).

2.1.4 Kompensasi Finansial

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (Dessler, 2009) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka.

(Khair, 2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu ilmu yang membahas tentang bagaimana mengelola, merencanakan, mengorganisasikan, mengatur dan mengawasi pemberian kompensasi atau balas jasa kepada SDM sehingga SDM dapat bekerja dengan totalitas yang tinggi dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Kadarisman, 2013) kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah berupa uang, barang langsung atau tidak langsung kepada karyawan untuk prestasi kerja dan jasa yang diberikan kepada perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Menurut (Robbins & Judge, 2013) sejumlah faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial sebagai berikut:

- 1) Jabatan dan kinerja karyawan
Jenjang waktu seorang karyawan bekerja diperusahaan dan bagaimana kinerjanya.
- 2) Jenis pekerjaan
Memberikan imbalan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan tersebut.
- 3) Jenis bisnis
Termasuk dalam jenis industri apa pekerjaan yang dilakukan.
- 4) Serikat buruh
Apakah perusahaan memiliki serikat buruh.
- 5) Padat tenaga kerja atau modal
Apakah perusahaan merupakan perusahaan padat tenaga kerja atau padat modal.
- 6) Filosofi manajemen
Imbalan mengikuti dengan filosofi yang dimiliki perusahaan.
- 7) Lokasi
Pemberian kompensasi sesuai dengan lokasi dimana pekerjaan itu dilakukan.
- 8) Profit perusahaan
Tergantung pada tingkat laba perusahaan. Ukuran perusahaan. Apakah perusahaan merupakan industri kecil atau perusahaan berskala besar.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan Permintaan
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
- 2) Kemampuan dan Kesediaan
Perusahaan Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

- 5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres
Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- 6) Biaya Hidup/*Living Cost*
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

2.1.4.3 Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi finansial yang dikembangkan oleh (Mangkunegara, 2017) ada empat, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tingkat Bayaran
Rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawannya.
- 2) Penentuan Bayaran Individu
Penentuan pembayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja.
- 3) Metode Pembayaran
Pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) dan pembagian yang didasarkan pada pembagian hasil.
- 4) Kontrol Pembayaran
Pengendalian pembayaran merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Fungsinya mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap dan meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

Adapun menurut (Simamora, 2019) alat ukur yang dijadikan indikator kompensasi juga ada empat, yaitu sebagai berikut:

- 1) Upah dan gaji, Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

- 2) Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Tunjangan, Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan ke karyawan.
- 4) Fasilitas, Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

2.1.4.4 Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi Finansial

Menurut (Wibowo, 2016) tujuan dari kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

- 1) Memperoleh personel berkualitas
Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena arus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi.
- 3) Memastikan keadilan
Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal.
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan mengawasi biaya
Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan.
- 5) Mengawasi biaya Sistem
kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar.
- 6) Mematuhi peraturan
Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.
- 7) Memfasilitasi saling pengertian
Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja.
- 8) Efisiensi administratif selanjutnya
Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

Sedangkan Tujuan kompensasi finansial menurut (Handoko, 2013) adalah sebagai berikut:

- 1) *Memperoleh Personalia yang Qualified*
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja.
- 2) *Mempertahankan Para Karyawan yang Ada Sekarang*
Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
- 3) *Menjamin Keadilan*
Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
- 4) *Menghargai Perilaku yang Diinginkan*
Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung-jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
- 5) *Mengendalikan Biaya-Biaya*
Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak.
- 6) *Memenuhi Peraturan-Peraturan Legal*
Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Menurut (Sulastri, 2010) kompensasi finansial pada dasarnya juga memiliki manfaat sebagai berikut:

- 1) Kompensasi dalam sebuah perusahaan dapat menjadi perangkat pemberdayaan sumber daya manusia agar lebih efektif dan kreatif dalam bekerja. Semakin efektif dan kreatif seseorang dalam bekerja, maka semakin besar kompensasi yang akan ia terima, begitu pula sebaliknya. Hal ini dalam kelanjutannya akan mendorong perusahaan pada peningkatan produktivitas sekaligus penghematan untuk tidak mengeluarkan cost yang tidak perlu karena adanya efektivitas karyawan dalam bekerja.
- 2) Kompensasi bermanfaat sebagai perangkat untuk menjaga stabilitas perusahaan. Semakin baik sistem kompensasi, maka semakin terjaga pula keseimbangan hak dan kewajiban serta keadilan antar pihak manajemen perusahaan dengan para karyawannya. Ini pada akhirnya akan mendorong timbulnya suasana dan lingkungan kerja yang baik tersebut.

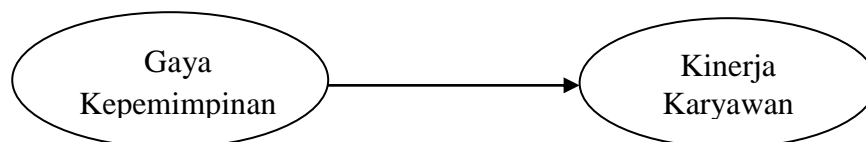
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah metode, cara, dan kemampuan tertentu yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi, membimbing, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan melalui perilaku, komunikasi, dan interaksi (Mustafa & Maryadi, 2017). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya. Kepemimpinan dalam organisasi/perusahaan sangat penting karena kepemimpinan yang baik dan efektif mampu membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam perusahaan yang kuat dan akhirnya mencapai kesuksesan.

Pendapat diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kurnia & Daulay, 2021), (Hasibuan & Bahri, 2018); (Arianty, 2015); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen, 2017) (Andayani & Tirtayasa, 2019b); (Siagian & Khair, 2018) dan (Tanjung, 2015) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

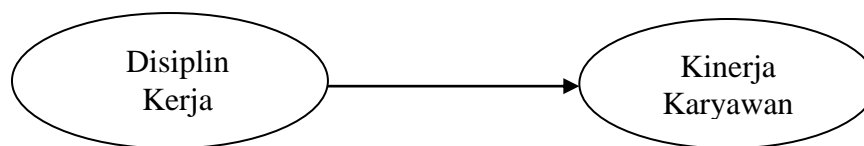
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perusahaan harus memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan dan melakukan pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kinerja karyawan (Siagian, 2014).

Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2016).

Pendapat di atas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chandra, Nainggolan & Hidayat, 2023), (Silitonga & Chandra, 2022), (Daulay, Kurnia & Maulana, 2019), (Iskandar, 2021); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Tanjung, 2015) (Nasution, 2016); (Jufrizen, 2018) (Pulungan, 2017); (Faustyna & Jumani, 2015); (Jufrizen, 2016); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019) (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); (Hasibuan & Silvya,

2019); (Arda, 2017); dan (Arianty, 2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



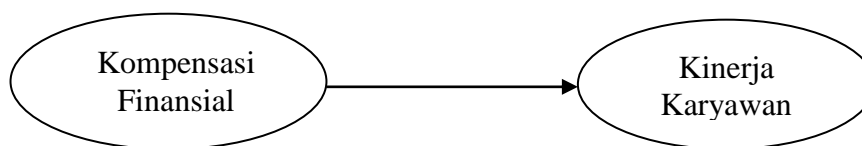
Gambar 2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Semakin tingginya kompensasi setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang dirikan perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan menurun dan tidak terciptanya prestasi kerja karyawan. (Nurchayani & Adnyani, 2016).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Lesmana & Nasution, 2021) (Jufrizen Jufrizen, 2018b); (Setiawan & Dewi, 2014); (Paramitadewi, 2017); (Astuti, 2020); (Widena & Sunuharyo, 2018); (Qalbi, Hakam, & Djudi, 2016) dan

(Tilaar, 2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



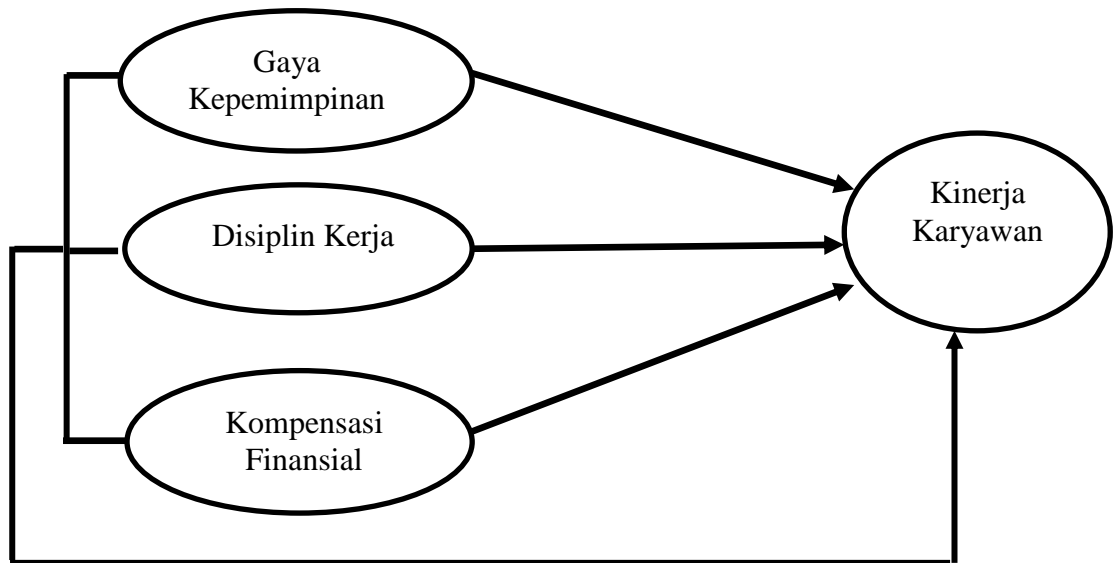
Gambar 2.3. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial yang baik dalam suatu perusahaan memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja pegawai. Semakin tepat kesesuaian kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja yang baik, maka semakin terdorong pegawai dalam bekerja, juga semakin semangat pegawai untuk bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan, sehingga tercipta efektivitas serta efisiensi dalam menjalankan aktifitasnya (Agari & Suhermin, 2021).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Vonny, Yuniar & Deni, 2021) yang menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.4. Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
4. Ada pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Pendekatan Penelitian yang di gunakan penulis adalah pendekatan penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2016) pendekatan asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variable atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan variabel. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Definisi Operasional

NO	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Keandalan - Sikap (Mangkunegara, 2017)
2.	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah metode, cara, dan kemampuan tertentu yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi, membimbing, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan melalui perilaku, komunikasi, dan interaksi	<ul style="list-style-type: none"> - Iklim saling mempercayai - Penghargaan terhadap ide bawahan - Memperhitungkan perasaan para bawahan - Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan - Perhatian pada kesejahteraan bawahan (Siagian, 2014)
3.	Disiplin Kerja (X2)	Kedisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat Kehadiran - Ketaatan Terhadap Atasan - Kesadaran Kerja - Tanggung Jawab (Agustini, 2019)
4.	Kompensasi Finansial (X3)	Kompensasi finansial adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka.	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat Bayaran - Penentuan Bayaran Individu - Metode Pembayaran - Kontrol Pembayaran (Mangkunegara, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini berada di PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang beralamat di Jl. Listrik No.8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20212.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan November 2023 sampai dengan selesai, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Nov 2023				Des 2023				Jan 2024				Feb 2024				Mar 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																				
	a. Observasi	■																			
	a. Identifikasi masalah		■																		
	b. Pengajuan Judul			■																	
	c. Penyusunan Proposal				■	■	■														
2	Pelaksanaan																				
	a. Bimbingan Proposal							■													
	b. Seminar Proposal								■												
	c. Revisi Proposal									■	■										
3	Penyusunan Laporan																				
	a. Pengebaran Angket											■	■								
	b. Pengumpulan Data													■	■						
	c. Penyusunan Skripsi															■	■	■			
	d. Sidang Skripsi																			■	

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumlah 120 Orang.

Tabel 3.3. Jumlah Pegawai PT. PLN (Persero) UP3

No	Department	Populasi
1.	Bagian Perencanaan	12
2.	Bagian Jaringan	54
3.	Bagian Kontruksi	10
4.	Bagian Transaksi Energi Listrik	22
5.	Bagian Pemasaran	10
6.	Bagian Keuangan, SDM, Administrasi	18
7.	Bagian Pelaksana Pengadaan	6
8.	Pejabat Pelaksana K3L	4
9.	Analisis Kinerja	4
	Total	120

Sumber: PT. PLN (Persero) UP3 Medan

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Oleh karena populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Keterangan:

- 1 = Konstanta
- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- e = Kelonggaran ketelitian

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk menentukan sampel yang ada di PT. PLN (Persero) UP3 Medan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{120}{1 + 120 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = 54,54$$

Maka, berdasarkan perhitungan diatas didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 55 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada beberapa alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Adapun alat pengumpulan data tersebut adalah:

1) Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan tanya jawab kepada pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan guna untuk memperdalam dan mempertajam hasil penelitian.

2) Daftar pertanyaan (Kuesioner/angket)

Yaitu metode pengumpulan data dengan membuat beberapa daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai dari setiap Bidang pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, dimana responden hanya menggunakan Skala Likert dengan bentuk Checklist dimana setiap pertanyaan menggunakan 5 opsi.

Tabel 3.4. Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.5.1.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana:

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 2) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:
 - a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
 - b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Total Corelation	Sig	Nilai Ketentuan r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)				
Y1	0,576	0,000	0,265	Valid
Y2	0,520	0,000	0,265	Valid
Y3	0,674	0,000	0,265	Valid
Y4	0,748	0,000	0,265	Valid
Y5	0,587	0,000	0,265	Valid
Y6	0,617	0,000	0,265	Valid
Y7	0,517	0,000	0,265	Valid
Y8	0,579	0,000	0,265	Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)				
X1	0,530	0,000	0,265	Valid
X2	0,407	0,002	0,265	Valid
X3	0,583	0,000	0,265	Valid
X4	0,481	0,000	0,265	Valid
X5	0,633	0,000	0,265	Valid
X6	0,626	0,000	0,265	Valid
X7	0,327	0,015	0,265	Valid
X8	0,602	0,000	0,265	Valid
X9	0,677	0,000	0,265	Valid
X10	0,313	0,020	0,265	Valid
Disiplin Kerja (X2)				
X1	0,487	0,000	0,265	Valid
X2	0,475	0,000	0,265	Valid

X3	0,655	0,000	0,265	Valid
X4	0,754	0,000	0,265	Valid
X5	0,605	0,000	0,265	Valid
X6	0,633	0,000	0,265	Valid
X7	0,476	0,007	0,265	Valid
X8	0,522	0,000	0,265	Valid
Kompensasi Finansial (X3)				
X1	0,667	0,000	0,265	Valid
X2	0,710	0,000	0,265	Valid
X3	0,488	0,000	0,265	Valid
X4	0,378	0,004	0,265	Valid
X5	0,672	0,000	0,265	Valid
X6	0,675	0,000	0,265	Valid
X7	0,541	0,000	0,265	Valid
X8	0,586	0,000	0,265	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dasar perhitungan membandingkan nilai korelasi r hitung dibandingkan dengan nilai ketentuan *total correlation* > rtabel dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Nilai rtabel dengan N (55 - 2) pada uji 2 tailed dengan signifikansi 5% didapat nilai sebesar 0,265. Pada tabel 3.5 dapat dilihat pada uji validitas masing-masing item didapatkan 34 item pertanyaan valid dengan nilai *total correlation* > 0,265. Maka dengan demikian keseluruhan item variabel dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

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

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dengan keterangan:

r_i	= Reliabilitas intrsumen
$\sum S_i$	= Jumlah varians skor tiap- tiap item
S_t	= Jumlah varians butir
k	= Jumlah item

Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,716	0,60	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,672		Reliabel
3	Disiplin Kerja (X2)	0,676		Reliabel
4	Kompensasi Finansial (X3)	0,723		Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena *cronbach alpha* semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabe terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana:

Y	= Kinerja karyawan
a	= Konstanta
b1-b3,	= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1	= Kepemimpinan
X2	= Disiplin Kerja
X3	= Kompensasi finansial
e	= <i>Standart Error</i>

3.6.2 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016).

3.6.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai

Tolerance < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolinieritas (Basuki & Prawoto, 2016).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

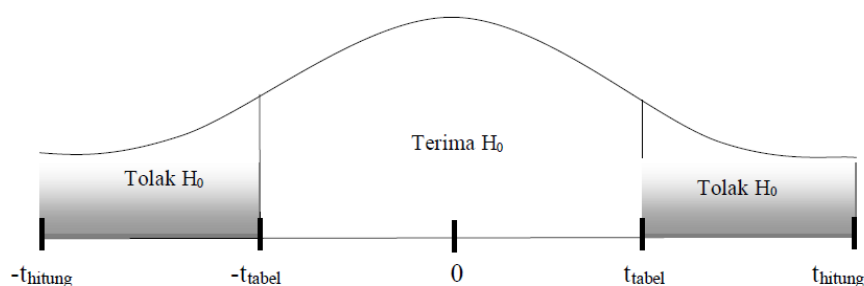
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

t : Nilai t
n : Jumlah sampel
r : Nilai koefisien korelasi

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016):



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.6.3.2 Uji F (simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 5% maka variabel independen akan berpengaruh signifikan secara

bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Langkah-langkah pengujian hipotesis simultan dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

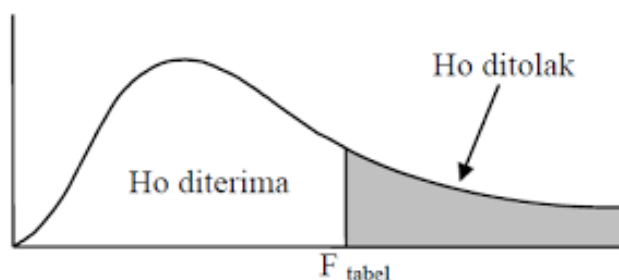
$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- r = koefisien korelasi berganda
- k = jumlah variabel independen (bebas)
- n = jumlah sampel
- r^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan
- F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi (d^2)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$d = r^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana:

- d = Koefisien determinasi
- r^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
- 100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_2), 8 pernyataan untuk variabel kompensasi finansial (X_3) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan sebanyak 55 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	63.6	63.6	63.6
	Perempuan	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 35 (63,3%) orang laki-laki dan 20 (36,4%) orang perempuan. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berjenis kelamin laki-laki. hal ini menandakan PT. PLN (Persero) UP3 Medan membutuhkan kemampuan dalam penyelesaian tugas yang baik. Dalam hal menyelesaikan pekerjaan, seorang pria dapat dikatakan

lebih cepat dibandingkan wanita. Namun, kecintaan para pria dalam dunia kerja juga sangat tinggi, mengingat profesinya sebagai kepala keluarga.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	2	3.6	3.6	3.6
	Diploma	3	5.5	5.5	9.1
	Sarjana	50	90.9	90.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 50 (90,9%) orang karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan berlatar pendidikan Sarjana, 3 (5.5%) orang karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan berlatar belakang pendidikan Diploma, dan terakhir 2 (3,6%) orang karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan berlatar belakang pendidikan SMA/SMK. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berlatar pendidikan Sarjana. Hal ini dikarenakan Sarjana sekarang ini adalah standar pendidikan terendah. Semua lowongan sekarang menggunakan standar minimal ijazah sarjana atau setidaknya diploma dan itupun sebagian besar dari mereka malah belum mendapatkan pekerjaan alias menganggur.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	13	23.6	23.6	23.6
	3-5 Tahun	26	47.3	47.3	70.9
	5-10 Tahun	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 26 (47,3%) orang karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang sudah bekerja selama 3-5 tahun, 16 (29,1%) orang karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang sudah bekerja selama 5-10 tahun, dan 13 (23,6%) orang karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang bekerja selama 1-2 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang sudah bekerja selama 3-5 tahun. Hal ini menandakan bahwasanya PT. PLN (Persero) UP3 Medan memiliki tenaga kerja senior yang sudah berpengalaman.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	21,8	30	54,5	12	21,8	1	1,8	0	0	55	100
2	15	27,3	26	47,3	12	21,8	2	3,6	0	0	55	100
3	4	7,3	36	65,5	15	27,3	0	0	0	0	55	100
4	4	7,3	27	49,1	17	30,9	7	12,7	0	0	55	100
5	3	5,5	33	60	15	27,3	4	7,3	0	0	55	100
6	5	9,1	28	50,9	19	34,5	3	5,5	0	0	55	100
7	22	40	13	23,6	17	30,9	0	0	3	5,5	55	100
8	19	34,5	10	18,2	13	23,6	13	23,6	0	0	55	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa:

- 1) Jawaban responden saya menghasilkan kerja yang berkualitas tinggi dengan tingkat kesalahan yang minimal mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 54,5%.
- 2) Jawaban responden saya mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas secara keseluruhan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,3%.
- 3) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai target yang ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,5%.
- 4) Jawaban responden saya menunjukkan peningkatan produktivitas dengan menyelesaikan lebih banyak tugas dalam periode waktu yang sama mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,1%.
- 5) Jawaban responden konsisten dalam memenuhi tanggung jawab dan komitmen yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60%.

- 6) Jawaban responden terpercaya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan akurasi dan ketepatan waktu mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,9%.
- 7) Jawaban responden menunjukkan sikap profesional yang baik dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan pelanggan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 40%.
- 8) Jawaban responden memiliki inisiatif dalam mengatasi masalah dan bersedia untuk belajar dan berkembang secara terus-menerus mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 34,5%.

4.1.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	9,1	32	58,2	15	27,3	3	5,5	0	0	55	100
2	23	41,8	10	18,2	19	34,5	1	1,8	2	3,6	55	100
3	4	7,3	32	58,2	16	29,1	3	5,5	0	0	55	100
4	17	30,9	15	27,3	19	34,5	2	3,6	2	3,6	55	100
5	13	23,6	27	49,1	13	23,6	2	3,6	0	0	55	100
6	15	27,3	26	47,3	13	23,6	1	1,8	0	0	55	100
7	9	16,4	24	43,6	20	36,4	0	0	2	3,6	55	100
8	16	29,1	9	16,4	22	40	5	9,1	3	5,5	55	100
9	12	21,8	29	52,7	13	23,6	1	1,8	0	0	55	100
10	23	41,8	19	34,5	12	21,8	1	1,8	0	0	55	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan bahwa:

- 1) Jawaban responden terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,2%.
- 2) Jawaban responden pimpinan memberikan hak penuh kepada karyawan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41,8%.
- 3) Jawaban responden pimpinan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,2%.
- 4) Jawaban responden pimpinan selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 30,9%.
- 5) Jawaban responden pimpinan memberikan arahan yang baik ketika karyawan melakukan kesalahan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,1%.
- 6) Jawaban apabila pimpinan memberi kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan keluhan dan perasaannya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,3%.
- 7) Jawaban responden pimpinan mampu memberikan kenyamanan kepada seluruh karyawan yang bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 43,6%.
- 8) Jawaban responden pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap karyawan mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu sebesar 40%.
- 9) Jawaban responden pimpinan menyusun rincian tugas setiap para bawahan secara jelas mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52,7%.

- 10) Jawaban responden pimpinan memberikan *reward* baik dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 41,8%.

4.1.3.3 Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	21,8	29	52,7	12	21,8	2	3,6	0	0	55	100
2	15	27,3	25	45,5	13	23,6	2	3,6	0	0	55	100
3	6	10,9	34	61,8	15	27,3	0	0	0	0	55	100
4	5	9,1	26	47,3	17	30,9	7	12,7	0	0	55	100
5	3	5,5	33	60	15	27,3	4	7,3	0	0	55	100
6	5	9,1	28	50,9	18	32,7	4	7,3	0	0	55	100
7	22	40	12	21,8	18	32,7	0	0	3	5,5	55	100
8	19	34,5	9	16,4	15	27,3	12	21,8	0	0	55	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52,7%.
- 2) Jawaban responden saya pulang dari kantor sesuai dengan jam yang sudah sepakati bersama mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,5%.
- 3) Jawaban responden saya menaati atasan sesuai dengan norma-norma yang berlaku mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,8%.
- 4) Jawaban responden saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,3%.

- 5) Jawaban responden saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalas-malasan untuk bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60%.
- 6) Jawaban responden apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk kepada kinerja saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,9%.
- 7) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40%.
- 8) Jawaban responden saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 34,5%.

4.1.3.4 Variabel Kompensasi Finansial (X_3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompensasi finansial sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi Finansial (X_3)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	30,9	21	38,2	16	29,1	1	1,8	0	0	55	100
2	18	32,7	18	32,7	15	27,3	4	7,3	0	0	55	100
3	7	12,7	32	58,2	14	25,5	2	3,6	0	0	55	100
4	7	12,7	22	40	19	34,5	5	9,1	2	3,6	55	100
5	3	5,5	33	60	16	29,1	3	5,5	0	0	55	100
6	10	18,2	25	45,5	18	32,7	2	3,6	0	0	55	100
7	4	7,3	32	58,2	15	27,3	4	7,3	0	0	55	100
8	5	9,1	27	49,1	19	34,5	4	7,3	0	0	55	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompensasi finansial bahwa:

- 1) Jawaban responden gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan tepat pada waktunya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 38,2%.
- 2) Jawaban responden gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan umur yang ada mayoritas responden menjawab setuju sebesar 32,7%.
- 3) Jawaban responden karyawan mendapatkan upah lembur sesuai dengan jam kerjanya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,2%
- 4) Jawaban responden karyawan mendapatkan bonus dari perusahaan sesuai dengan prestasi kerjanya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40%.
- 5) Jawaban responden adanya tunjangan akhir tahun yang di berikan perusahaan kepada seluruh karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60%.
- 6) Jawaban responden karyawan diberikan bonus sesuai dengan pembagian hasil keuntungan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,5%.
- 7) Jawaban responden adanya fasilitas dalam bentuk asuransi yang diberikan perusahaan selain bpjs kesehatan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,2%.
- 8) Jawaban responden pemberian upah dan gaji disesuaikan dengan standar yang telah diatur dan disepakati mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,1%.

4.1.4 Model Regresi

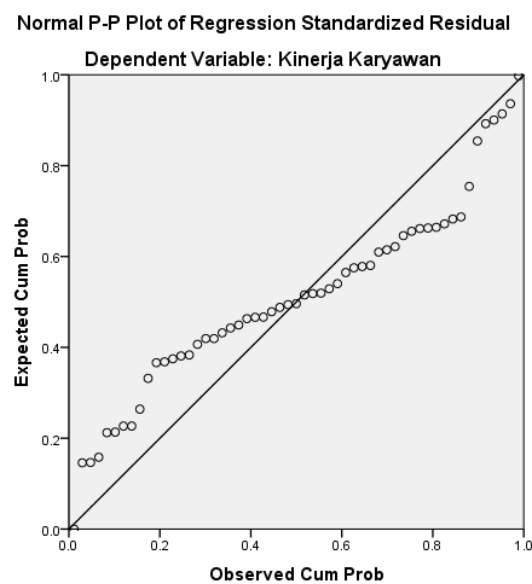
4.1.4.1 Uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau

tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastistas.

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan:

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.432	2.314
	Disiplin Kerja	.347	2.881
	Kompensasi Finansial	.626	1.596

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

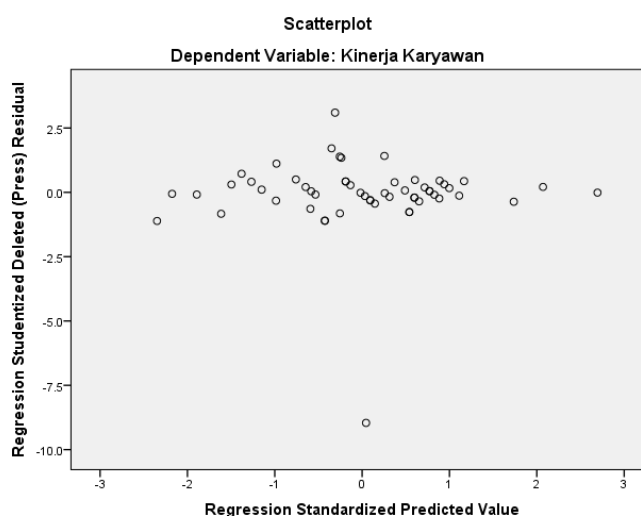
Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 2.314, variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 2.881 dan variabel kompensasi finansial (X_3) sebesar 1,596. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,432, variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,347 dan variabel kompensasi finansial (X_3) sebesar 0,626. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.902	1.912		1.518	.135
	Gaya Kepemimpinan	.203	.067	.230	3.037	.004
	Disiplin Kerja	.632	.087	.614	7.265	.000
	Kompensasi Finansial	.208	.066	.198	3.140	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 2.902
- 2) Gaya Kepemimpinan = 0,203
- 3) Disiplin Kerja = 0,632
- 4) Kompensasi Finansial = 0,208

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 2.902 + 0,203 + 0,632 + 0,208$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar 2,902 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan akan meningkat sebesar 2,902.

- 2) β_1 (gaya kepemimpinan) sebesar 0,203 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,203 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 (disiplin kerja) sebesar 0,632 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,632 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 4) β_3 (kompensasi finansial) sebesar 0,208 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi finansial mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,208 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- t = nilai t hitung
 k = variabel independen
 r = koefisien korelasi
 n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian:

- a) $H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
 b) $H_a: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - k$
 b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.902	1.912		1.518	.135
	Gaya Kepemimpinan	.203	.067	.230	3.037	.004
	Disiplin Kerja	.632	.087	.614	7.265	.000
	Kompensasi Finansial	.208	.066	.198	3.140	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,037 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($55-3=52$), di peroleh t tabel 2,006. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh

antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan didalam hal ini $t_{hitung} = 3,037 > t_{tabel} = 2,006$. Ini berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

b) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 7,265 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (55-3=52)$, di peroleh $t_{tabel} 2,006$. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan didalam hal ini $t_{hitung} = 7,265 > t_{tabel} = 2,006$. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

c) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompensasi finansial sebesar 3,140 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (55-3=52)$, di

peroleh t tabel 2,006. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan didalam hal ini t hitung = 3,140 $>$ t tabel = 2,006. Ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,003 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,003 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

2) Uji Uji-F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	732.410	3	244.137	117.313	.000 ^b
	Residual	106.135	51	2.081		
	Total	838.545	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 117,313 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Ho: $\beta \neq 0$, artinya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk variable gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial sebesar 117,313 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k-1 (55-3-1 = 51), di peroleh F tabel 3,18
 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, didalam hal ini $F_{hitung} = 117,313 > F_{tabel} = 3,18$.
 Ini berarti terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi 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 gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.13. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.873	.866	1.44259
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,935 atau 93,5% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,873 yang berarti 87,3% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial. Sedangkan sisanya 12,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimate* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimate* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,44259 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,037 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Gaya kepemimpinan adalah metode, cara, dan kemampuan tertentu yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi, membimbing, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan melalui perilaku, komunikasi, dan interaksi (Mustafa & Maryadi, 2017). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja karyawan yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Bahkan sekarang ini bisa

dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya. Kepemimpinan dalam organisasi/perusahaan sangat penting karena kepemimpinan yang baik dan efektif mampu membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam perusahaan yang kuat dan akhirnya mencapai kesuksesan.

Pendapat di atas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kurnia & Daulay, 2021), (Hasibuan & Bahri, 2018); (Arianty, 2015); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen, 2017) (Andayani & Tirtayasa, 2019b); (Siagian & Khair, 2018) dan (Tanjung, 2015) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 7,265 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan sehingga disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perusahaan harus memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan dan melakukan pengawasan yang lebih ketat untuk meningkatkan kinerja karyawan (Siagian, 2014).

Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2016).

Pendapat diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Chandra, Nainggolan & Hidayat, 2023), (Silitonga & Chandra, 2022), (Daulay, Kurnia & Maulana, 2019), (Iskandar, 2021); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Tanjung, 2015) (Nasution, 2016); (Jufrizen, 2018) (Pulungan, 2017); (Faustyna & Jumani, 2015); (Jufrizen, 2016); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019) (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); (Hasibuan & Silvya, 2019); (Arda, 2017); dan (Arianty, 2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,831 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Semakin tingginya kompensasi setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang dirikan perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan menurun dan tidak terciptanya prestasi kerja karyawan. (Nurchayani & Adnyani, 2016).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Lesmana & Nasution, 2021) (Jufrizen Jufrizen, 2018b); (Setiawan & Dewi, 2014); (Paramitadewi, 2017); (Astuti, 2020); (Widena & Sunuharyo, 2018); (Qalbi, Hakam, & Djudi, 2016) dan (Tilaar, 2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 117,313 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,18.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial yang baik dalam suatu perusahaan memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan. Semakin tepat kesesuaian kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja yang baik, maka semakin terdorong karyawan dalam bekerja, juga semakin semangat karyawan untuk bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan, sehingga tercipta efektivitas serta efisiensi dalam menjalankan aktifitasnya (Agari & Suhermin, 2021). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Vonny, Yuniior & Deni, 2021) yang menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, yaitu:

1. Secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Secara parsial kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
4. Secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Pemimpin harus menjadi contoh yang baik bagi timnya. Mereka harus menunjukkan integritas, etika kerja yang tinggi, dan komitmen terhadap nilai-nilai perusahaan. Dengan menjadi contoh yang baik, pemimpin akan mengilhami anggota tim untuk mengikuti jejaknya dan menjaga standar tinggi dalam pekerjaan mereka.

2. Menerapkan kebijakan yang tegas mengenai kedisiplinan waktu kerja dan konsekuensinya dan menyelenggarakan pelatihan dan workshop mengenai pentingnya kedisiplinan dalam mencapai tujuan individu dan organisasi serta memantau absensi dan kedisiplinan secara berkala serta memberikan umpan balik yang konstruktif
3. PT. PLN (Persero) UP3 Medan diharapkan mampu memenuhi tunjangan seperti pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan kelas jabatan, tunjangan suami, istri dan anakbagi yang sudah menikah, dan tunjangan makan yang disesuaikan dengan golongan. Dengan pemenuhan tunjangan tersebut, akan sejalan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan yang mana karyawan yang puas dengan pekerjaannya juga akan meningkatkan kinerjanya.
4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan melaksanakan penelitian pada waktu yang akan datang agar lebih memastikan apa variabel yang sebenarnya paling mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami yang dapat diperhatikan peneliti-peneliti yang akan datang untuk lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya menggunakan faktor gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi finansial sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, lingkungan kerja, kepuasan kerja, peluang pengembangan karir, hubungan interpersonal di tempat kerja, serta faktor-faktor motivasional dan psikologis lainnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R. R. (2016). *Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakakt Situasional*. Bandung: ARMICO.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019a). Pengaruh gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019b). Pengaruh gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–15.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan pe.). Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.
- Astuti, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(2), 1–10.
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Chandra, D. S., Nainggolan, E. P., & Hidayat, R. (Determinants of Employee Performance PT. Perkebunan Nusantara in North Sumatra. *Journal of International Conference Proceedings*, 6(3), 271-282.

- Dessler, G. (2009). *Manajemen SDM : Buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.

- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2021). The Effect Of Competency And Compensation On Research Performance Of Lecturers At Private Universities In Medan. *Annual Conference of Ihtifaz: Islamic Economics, Finance, and Banking*, 2(2), 206–213.
- Lupiyoadi, & Hamdani. (2014). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu.). Bandung: CV Alfabeta.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mujiati, N. W., Koman, A., & Anak, A. S. (2013). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mustafa, Z., & Maryadi. (2017). *Kepemimpinan Pelayan (Dimensi Baru dalam Kepemimpinan)*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Nasution, M. I. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota. *Jurnal Membangun Ketahanan Nasional*, 4(1), 1–11.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1–7.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, D. (2016). pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Polukan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 1–15.
- Pratama, S. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–17.

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi (FRIMA-2019)*, 665–670. Retrieved from <http://prosidingfrima.stembi.ac.id/index>
- Pulungan, D. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bakrie Telecom, Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 148–158.
- Qalbi, M. A., Hakam, M. S., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap perestasi Kerja Karyawan (Studikpada Karyawan Supir Truk PT. Dwi Raksa Supplier and Transporter). *Mochamad Djudi*, 40(2), 155–161.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbert, C., Ginnert, R. L., Hughes, G. J., & Curphy, P. (2014). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. New York: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen*, 3(5), 1471–1490.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Silitonga, M. C. O. & Chandra, D. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 1(3), 309-322.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UPP STIM YKPN.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sitepu, J. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabanjahe. *Jurnal Stindo Profesional*, 5(1), 1–12.
- Soekarso, & Iskandar, P. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis Dan Praktis*. Jakarta: Buku & Artikel.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastrri, L. (2010). *Sumber Daya Manusia Strategik*. Bandung: La Goods.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Maajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H. (2015a). Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 13(1), 298–306.
- Tanjung, H. (2015b). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 27–36.
- Thoha, M. (2014). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Tilaar, A. F. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. UNISA). *Jurnal Ilmiah Gema Ekonomi*, 6(2), 859–868.
- Vonny, V., Yunior, K., & Denny, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samataga Panen Sejahtera. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 65-74.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widena, K. S., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(1), 201–207.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (Edisi 8.). New York: Prentice-Hall International.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Abdul Hamed Syah (1805160595) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :..... (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Dipoma Sarjana

Lama Bekerja : 1-2 Tahun 3-5 Tahun 6-10 Tahun

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1	Saya menghasilkan kerja yang berkualitas tinggi dengan tingkat kesalahan yang minimal					
2	Saya mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas secara keseluruhan					
	Kuantitas Kerja					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai target yang ditetapkan					
4	Saya menunjukkan peningkatan produktivitas dengan menyelesaikan lebih banyak tugas dalam periode waktu yang sama					
	Kehandalan					
5	Konsisten dalam memenuhi tanggung jawab dan komitmen yang telah ditetapkan					
6	Terpercaya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan akurasi dan ketepatan waktu					
	Sikap					
7	Menunjukkan sikap profesional yang baik dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan pelanggan					
8	Memiliki inisiatif dalam mengatasi masalah dan bersedia untuk belajar dan berkembang secara terus-menerus					

Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Iklm Saling Mempercayai					
1	Terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan karyawan					
2	Pimpinan memberikan hak penuh kepada karyawan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Penghargaan Terhadap Ide Bawahan					
3	Pimpinan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan perusahaan					
4	Pimpinan selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh karyawan					
	Memperhitungkan Perasaan Bawahan					
5	Pimpinan memberikan arahan yang baik ketika karyawan melakukan kesalahan					
6	Pimpinan memberi kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan keluhan dan perasaannya					
	Perhatian Pada Kenyamanan Kerja					
7	Pimpinan mampu memberikan kenyamanan kepada seluruh karyawan yang bekerja					
8	Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap karyawan					
	Perhatian pada kesejahteraan bawahan					
9	Pimpinan menyusun rincian tugas setiap para bawahan secara jelas					
10	Pimpinan memberikan <i>reward</i> baik dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus					

Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat Kehadiran					
1	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya					
2	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam yang sudah sepakati bersama					
	Ketaatan pada Atasan					
3	Saya menaati atasan sesuai dengan norma-norma yang berlaku					
4	Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan					
	Kesadaran bekerja					
5	Saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalas-malasan untuk bekerja					
6	Apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk kepada kinerja saya					
	Tanggung jawab					
7	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
8	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					

Kompensasi Finansial (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Tingkat Bayaran					
1	Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan tepat pada waktunya					
2	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR yang ada					
	Penentuan Bayaran Individu					
3	Karyawan mendapatkan upah lembur sesuai dengan jam kerjanya					
4	Karyawan mendapatkan bonus dari perusahaan sesuai dengan prestasi kerjanya					
	Metode Pembayaran					
5	Adanya tunjangan akhir tahun yang di berikan perusahaan kepada seluruh karyawan					
6	Karyawan diberikan bonus sesuai dengan pembagian hasil keuntungan perusahaan					
	Kontrol Pembayaran					
7	Adanya fasilitas dalam bentuk asuransi yang diberikan perusahaan selain BPJS Kesehatan					
8	Pemberian upah dan gaji disesuaikan dengan standar yang telah diatur dan disepakati					

GAYA KEPEMIMPINAN											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
3	3	5	3	5	5	5	5	4	5	3	43
4	3	5	3	5	3	3	3	2	3	4	34
5	4	5	4	5	3	3	1	2	3	2	32
6	5	3	5	3	5	5	3	2	5	5	41
7	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	35
8	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	42
9	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	41
10	3	1	3	1	3	3	5	3	3	4	29
11	4	3	4	3	5	4	3	3	5	3	37
12	3	4	3	4	5	5	3	3	5	4	39
13	3	5	3	5	3	3	4	4	3	5	38
14	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	44
15	3	5	3	5	3	3	3	5	3	4	37
16	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	40
17	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	42
18	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	41
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
20	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	40
21	2	5	2	5	4	4	3	1	4	4	34
22	2	5	2	5	2	2	4	3	2	4	31
23	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	39
24	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	41
25	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	40
26	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	37
27	4	1	4	1	4	5	4	1	4	3	31
28	4	3	4	3	5	5	4	3	5	5	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	42
31	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
32	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
33	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	37
34	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
35	2	3	2	3	4	4	4	4	4	5	35
36	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	41
37	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	41
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
39	4	2	4	4	2	4	5	3	4	3	35
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	34
42	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	30
43	4	5	3	3	4	4	3	1	4	3	34
44	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	40

45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32
46	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	36
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	5	3	4	3	3	3	2	4	4	35
49	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	42
50	3	3	3	2	5	5	4	4	4	5	38
51	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	35
52	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	39
53	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	42
54	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	35
55	4	3	4	3	5	5	4	3	3	5	39

DISIPLIN KERJA									JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	22
2	4	5	3	3	4	4	4	5	32
3	5	5	4	4	3	3	5	5	34
4	3	3	3	3	3	3	5	3	26
5	3	3	4	3	4	4	5	5	31
6	5	5	5	5	5	5	3	3	36
7	4	4	3	3	4	4	4	4	30
8	4	4	4	3	4	3	5	4	31
9	4	4	4	3	4	3	3	2	27
10	3	3	3	2	3	3	1	2	20
11	5	4	4	4	4	4	3	2	30
12	5	5	4	4	3	3	4	5	33
13	3	3	3	3	3	3	5	5	28
14	5	5	4	4	3	3	5	3	32
15	3	3	3	3	3	3	5	5	28
16	4	4	4	2	4	4	3	3	28
17	4	5	4	4	4	4	4	4	33
18	5	5	4	4	4	4	3	2	31
19	4	4	4	4	4	4	4	5	33
20	4	4	4	4	4	4	5	5	34
21	4	4	4	2	2	2	5	3	26
22	2	2	5	5	2	5	5	5	31
23	4	4	4	4	4	4	3	3	30
24	5	4	4	4	4	2	4	4	31
25	4	4	4	4	4	4	5	4	33
26	4	4	4	2	4	4	3	2	27
27	4	5	4	4	4	4	1	2	28
28	5	5	4	4	4	4	3	2	31
29	4	4	4	4	4	4	4	5	33
30	4	4	4	4	4	4	5	5	34
31	4	4	4	4	4	4	5	3	32
32	4	4	4	4	4	5	5	5	35

21	4	4	4	2	2	2	2	2	22
22	2	2	5	5	2	5	2	5	28
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	5	4	4	4	4	2	4	2	29
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	2	4	4	4	4	30
27	4	5	4	4	4	4	4	4	33
28	5	5	4	4	4	4	4	4	34
29	4	5	4	4	4	4	4	4	33
30	5	5	4	4	3	3	4	4	32
31	3	3	3	3	3	3	4	4	26
32	3	3	4	3	4	4	4	5	30
33	3	3	5	3	4	3	4	4	29
34	4	4	5	4	4	4	4	4	33
35	3	2	3	5	2	3	2	2	22
36	4	5	4	3	4	4	4	4	32
37	5	5	5	3	4	5	4	4	35
38	5	3	3	1	5	5	5	5	32
39	5	5	5	5	4	5	2	4	35
40	3	3	3	5	4	3	4	4	29
41	4	4	4	4	3	4	3	3	29
42	5	4	2	5	3	5	3	3	30
43	3	2	2	1	4	3	4	4	23
44	5	5	4	4	3	3	3	3	30
45	3	3	3	3	3	3	3	3	24
46	3	3	4	3	4	4	4	4	29
47	5	5	3	3	5	5	5	5	36
48	5	3	4	4	4	5	4	4	33
49	5	5	3	3	3	5	4	3	31
50	3	3	3	3	3	3	4	3	25
51	3	3	4	4	3	3	3	3	26
52	4	4	5	5	4	4	4	4	34
53	5	4	4	4	3	5	3	3	31
54	3	2	4	4	3	3	3	3	25
55	4	4	3	3	4	4	5	3	30

KINERJA KARYAWAN									JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	22
2	4	5	3	3	4	4	4	5	32
3	5	5	4	4	3	3	5	5	34
4	3	3	3	3	3	3	5	3	26
5	3	3	4	3	4	4	5	5	31
6	5	5	5	5	5	5	3	3	36
7	4	4	3	3	4	4	4	4	30
8	4	4	4	3	4	3	5	4	31

55	4	4	4	4	4	4	4	5	33
----	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	30.0909	3.94064	55
Gaya Kepemimpinan	38.3636	4.45705	55
Disiplin Kerja	30.0545	3.83173	55
Kompensasi Finansial	29.8727	3.75181	55

Correlations					
		Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kompensasi Finansial
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.786	.908	.681
	Gaya Kepemimpinan	.786	1.000	.754	.469
	Disiplin Kerja	.908	.754	1.000	.611
	Kompensasi Finansial	.681	.469	.611	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000	.000
	Gaya Kepemimpinan	.000	.	.000	.000
	Disiplin Kerja	.000	.000	.	.000
	Kompensasi Finansial	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	55	55	55	55
	Gaya Kepemimpinan	55	55	55	55
	Disiplin Kerja	55	55	55	55
	Kompensasi Finansial	55	55	55	55

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.935 ^a	.873	.866	1.44259	.873	117.313	3	51	.000	2.606

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	732.410	3	244.137	117.313	.000 ^b
	Residual	106.135	51	2.081		
	Total	838.545	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	2.902			1.912		1.518	.135	6.740	.936	
	Gaya Kepemimpinan	.203	.067	.230	3.037	.004	.069	.338	.786	.391	.151	.432	2.314
	Disiplin Kerja	.632	.087	.614	7.265	.000	.457	.806	.908	.713	.362	.347	2.881
	Kompensasi Finansial	.208	.066	.198	3.140	.003	.075	.340	.681	.402	.156	.626	1.596
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan													

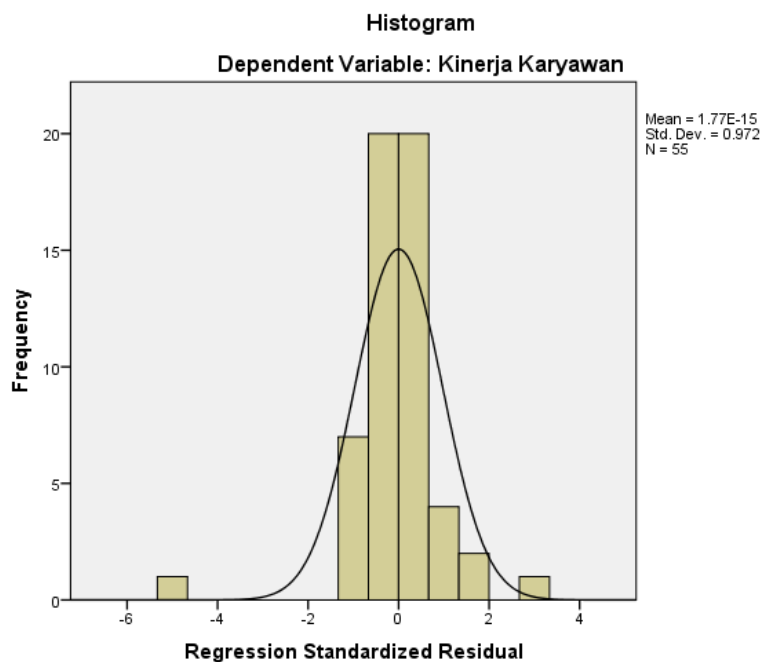
Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kompensasi Finansial
1	1	3.980	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.009	21.572	.74	.07	.17	.01
	3	.008	22.400	.12	.15	.00	.83
	4	.003	35.600	.13	.78	.82	.16
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	Kinerja Karyawan	Predicted Value	Residual
54	-5.030	23.00	30.2559	-7.25594

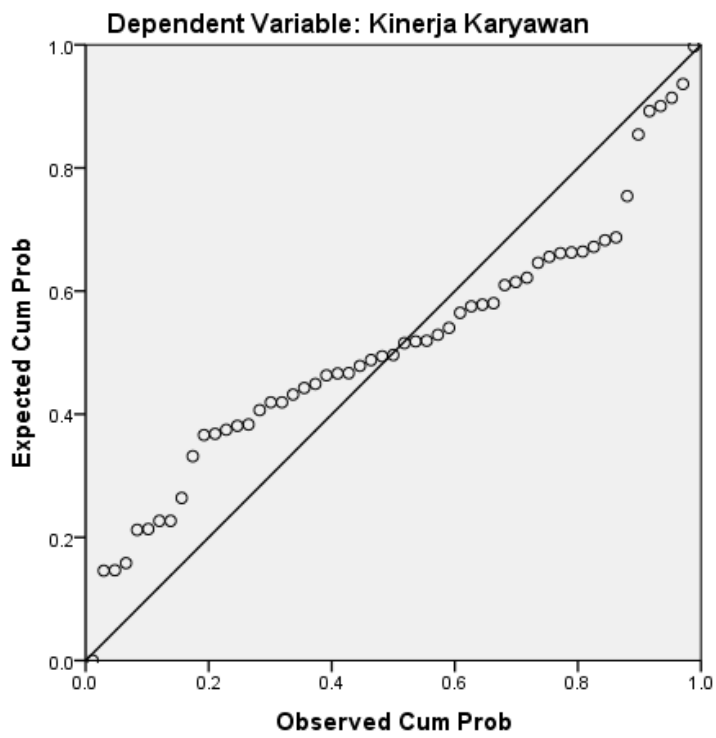
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.4451	40.0133	30.0909	3.68282	55
Std. Predicted Value	-2.348	2.694	.000	1.000	55
Standard Error of Predicted Value	.220	.637	.372	.114	55
Adjusted Predicted Value	21.7678	40.0159	30.1085	3.68865	55
Residual	-7.25594	4.05116	.00000	1.40195	55
Std. Residual	-5.030	2.808	.000	.972	55
Stud. Residual	-5.606	2.866	-.006	1.050	55
Deleted Residual	-9.01437	4.21975	-.01763	1.64021	55
Stud. Deleted Residual	-8.961	3.098	-.061	1.425	55
Mahal. Distance	.278	9.552	2.945	2.472	55
Cook's Distance	.000	1.904	.047	.257	55
Centered Leverage Value	.005	.177	.055	.046	55

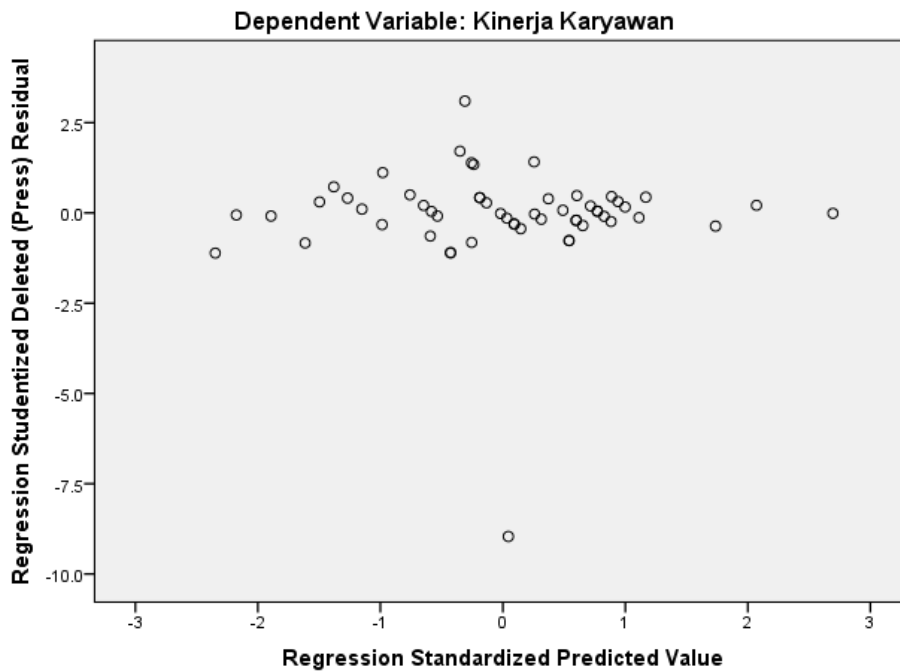
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Gaya Kepemimpinan
X1	Pearson Correlation	1	.140	.852**	.087	.225	.270*	.031	.061	.467**	-.012	.530**
	Sig. (2-tailed)		.309	.000	.527	.098	.046	.821	.659	.000	.931	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.140	1	-.008	.864**	-.049	-.155	-.257	.119	.065	-.089	.407**
	Sig. (2-tailed)	.309		.956	.000	.720	.258	.059	.385	.638	.519	.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3	Pearson Correlation	.852**	-.008	1	.078	.360**	.450**	.044	.178	.402**	.062	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000	.956		.571	.007	.001	.752	.193	.002	.652	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X4	Pearson Correlation	.087	.864**	.078	1	-.042	-.069	-.155	.250	.105	-.128	.481**
	Sig. (2-tailed)	.527	.000	.571		.762	.618	.259	.065	.445	.352	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X5	Pearson Correlation	.225	-.049	.360**	-.042	1	.853**	.127	.204	.731**	.215	.633**
	Sig. (2-tailed)	.098	.720	.007	.762		.000	.356	.134	.000	.115	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X6	Pearson Correlation	.270*	-.155	.450**	-.069	.853**	1	.219	.144	.691**	.260	.626**
	Sig. (2-tailed)	.046	.258	.001	.618	.000		.108	.294	.000	.056	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X7	Pearson Correlation	.031	-.257	.044	-.155	.127	.219	1	.420**	.204	.070	.327*
	Sig. (2-tailed)	.821	.059	.752	.259	.356	.108		.001	.135	.610	.015
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X8	Pearson Correlation	.061	.119	.178	.250	.204	.144	.420**	1	.144	.249	.602**
	Sig. (2-tailed)	.659	.385	.193	.065	.134	.294	.001		.294	.067	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X9	Pearson Correlation	.467**	.065	.402**	.105	.731**	.691**	.204	.144	1	.045	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.638	.002	.445	.000	.000	.135	.294		.742	.000

	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	.489**	.322*	1	.718**	.330*	.455**	.126	.167	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017		.000	.014	.000	.358	.223	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y4	Pearson Correlation	.507**	.382**	.718**	1	.297*	.505**	.166	.252	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.028	.000	.226	.064	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y5	Pearson Correlation	.413**	.511**	.330*	.297*	1	.604**	-.035	.060	.587**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.014	.028		.000	.801	.662	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y6	Pearson Correlation	.116	.178	.455**	.505**	.604**	1	.105	.228	.617**
	Sig. (2-tailed)	.401	.194	.000	.000	.000		.447	.093	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y7	Pearson Correlation	-.050	-.148	.126	.166	-.035	.105	1	.698**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.717	.282	.358	.226	.801	.447		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y8	Pearson Correlation	-.102	-.142	.167	.252	.060	.228	.698**	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	.458	.301	.223	.064	.662	.093	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.576**	.520**	.674**	.748**	.587**	.617**	.517**	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	8

GAYA KEPEMIMPINAN											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Kurang setuju	15	27.3	27.3	32.7
	setuju	32	58.2	58.2	90.9
	Sangat setuju	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Tidak setuju	1	1.8	1.8	5.5
	Kurang setuju	19	34.5	34.5	40.0
	setuju	10	18.2	18.2	58.2
	Sangat setuju	23	41.8	41.8	100.0
Total	55	100.0	100.0		

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Kurang setuju	16	29.1	29.1	34.5
	setuju	32	58.2	58.2	92.7
	Sangat setuju	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Tidak setuju	2	3.6	3.6	7.3
	Kurang setuju	19	34.5	34.5	41.8

setuju	15	27.3	27.3	69.1
Sangat setuju	17	30.9	30.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	13	23.6	23.6	27.3
	setuju	27	49.1	49.1	76.4
	Sangat setuju	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	13	23.6	23.6	25.5
	setuju	26	47.3	47.3	72.7
	Sangat setuju	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	20	36.4	36.4	40.0
	setuju	24	43.6	43.6	83.6
	Sangat setuju	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Tidak setuju	5	9.1	9.1	14.5
	Kurang setuju	22	40.0	40.0	54.5
	setuju	9	16.4	16.4	70.9
	Sangat setuju	16	29.1	29.1	100.0

Total	55	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	13	23.6	23.6	25.5
	setuju	29	52.7	52.7	78.2
	Sangat setuju	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	12	21.8	21.8	23.6
	setuju	19	34.5	34.5	58.2
	Sangat setuju	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

DISIPLIN KERJA

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	12	21.8	21.8	25.5
	setuju	29	52.7	52.7	78.2
	Sangat setuju	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	13	23.6	23.6	27.3
	setuju	25	45.5	45.5	72.7
	Sangat setuju	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	15	27.3	27.3	27.3
	setuju	34	61.8	61.8	89.1
	Sangat setuju	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	12.7	12.7	12.7
	Kurang setuju	17	30.9	30.9	43.6
	setuju	26	47.3	47.3	90.9
	Sangat setuju	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.3	7.3	7.3
	Kurang setuju	15	27.3	27.3	34.5
	setuju	33	60.0	60.0	94.5
	Sangat setuju	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.3	7.3	7.3
	Kurang setuju	18	32.7	32.7	40.0
	setuju	28	50.9	50.9	90.9
	Sangat setuju	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Kurang setuju	18	32.7	32.7	38.2
	setuju	12	21.8	21.8	60.0
	Sangat setuju	22	40.0	40.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	12	21.8	21.8	21.8
	Kurang setuju	15	27.3	27.3	49.1
	setuju	9	16.4	16.4	65.5
	Sangat setuju	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KOMPENSASI FINANSIAL

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	16	29.1	29.1	30.9
	setuju	21	38.2	38.2	69.1
	Sangat setuju	17	30.9	30.9	100.0

Total	55	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.3	7.3	7.3
	Kurang setuju	15	27.3	27.3	34.5
	setuju	18	32.7	32.7	67.3
	Sangat setuju	18	32.7	32.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	14	25.5	25.5	29.1
	setuju	32	58.2	58.2	87.3
	Sangat setuju	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Tidak setuju	5	9.1	9.1	12.7
	Kurang setuju	19	34.5	34.5	47.3
	setuju	22	40.0	40.0	87.3
	Sangat setuju	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Kurang setuju	16	29.1	29.1	34.5
	setuju	33	60.0	60.0	94.5
	Sangat setuju	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	18	32.7	32.7	36.4
	setuju	25	45.5	45.5	81.8
	Sangat setuju	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.3	7.3	7.3
	Kurang setuju	15	27.3	27.3	34.5
	setuju	32	58.2	58.2	92.7
	Sangat setuju	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.3	7.3	7.3
	Kurang setuju	19	34.5	34.5	41.8
	setuju	27	49.1	49.1	90.9
	Sangat setuju	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	12	21.8	21.8	23.6
	setuju	30	54.5	54.5	78.2
	Sangat setuju	12	21.8	21.8	100.0

Total	55	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	12	21.8	21.8	25.5
	setuju	26	47.3	47.3	72.7
	Sangat setuju	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	15	27.3	27.3	27.3
	setuju	36	65.5	65.5	92.7
	Sangat setuju	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	12.7	12.7	12.7
	Kurang setuju	17	30.9	30.9	43.6
	setuju	27	49.1	49.1	92.7
	Sangat setuju	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.3	7.3	7.3
	Kurang setuju	15	27.3	27.3	34.5
	setuju	33	60.0	60.0	94.5
	Sangat setuju	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Kurang setuju	19	34.5	34.5	40.0
	setuju	28	50.9	50.9	90.9
	Sangat setuju	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Kurang setuju	17	30.9	30.9	36.4
	setuju	13	23.6	23.6	60.0
	Sangat setuju	22	40.0	40.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	13	23.6	23.6	23.6
	Kurang setuju	13	23.6	23.6	47.3
	setuju	10	18.2	18.2	65.5
	Sangat setuju	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	63.6	63.6	63.6
	Perempuan	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	2	3.6	3.6	3.6
	Diploma	3	5.5	5.5	9.1
	Sarjana	50	90.9	90.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	13	23.6	23.6	23.6
	5-9 Tahun	26	47.3	47.3	70.9
	> 9 Tahun	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	