

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK
DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Magister Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : LIVIA RIZKI ANANDA
NPM : 1805160246
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 02 September 2022, Pukul 08:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : LIVIA RIZKI ANANDA
N P M : 1805160246
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Asrizal Efendy Nasution, S.E., M.Si)

(Asrizal Efendy Nasution, S.E., M.Si)

Pembimbing

(Muhammad Fahmi, S.E., M.M)

PANITIA UJIAN

Sekretaris

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

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : LIVIA RIZKY ANANDA
N P M : 1805160246
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

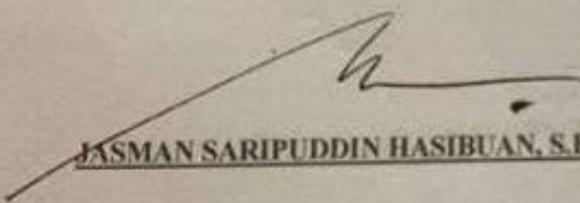

MUHAMMAD FAHMI S.E., M.M.


Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


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


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Livia Rizky Ananda
N.P.M : 1805160246
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Muhammad Fahmi SE,M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2	- Perbaiki kutipan yg salah	11/8/22	f
Bab 3			
Bab 4	- Perbaiki hasil pembahasan - Perbaiki gambar hasil uji t dan f	20/8/22	f
Bab 5	- Saran disesuaikan dengan identifikasi masalah yang ditemui	20/8/22	f
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Lanjut ke Sidang Skripsi	26/8/22	f

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, 2020

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

(Muhammad Fahmi SE,M.M)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Livia Rizki Ananda
Npm : 1805160246
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa :

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan Skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian dan penyusunan laporan akhir penelitian / skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti di penelitian saya mengandung hal hal sebagai berikut :
 - a. Menjiplak / plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - b. Merekayasa data angket, wawancara, observasi atau dokumentasi
3. Saya bersedia di tuntutan didepan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan, stempel, kop surat atau identitas perusahaan lainnya
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau, secepat cepatnya 3 bulan setelah tanggal di keluarkan Surat Penetapan Proyek Proposal/ Makalah/Skripsi dan Penunjukan Dosen Pembimbing dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 20 Juni 2022

Pembuat Pernyataan



Livia Rizki Ananda

NB :

- Surat Pernyataan Asli di serahkan kepada Program Studi saat penyerahan Judul
- Foto copy Surat Pernyataan dilampirkan di Proposal dan Skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA.

LIVIA RIZKI ANANDA
1805160246

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: liviarizkiananda10@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 149 orang. Dan penarikan sampel dengan rumus slovin berjumlah 60 orang. Hasil dari penelitian ini dimana kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dimana Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Uji Simultan R.square 0,397% memperlihatkan kontribusi variabel Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 39,7% dan sisanya dipengaruhi variabel yang tidak diteliti. Kepemimpinan dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai*

ABSTRACT***THE EFFECT OF LEADERSHIP AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN TAX MANAGEMENT AGENCY AND NORTH SUMATRA PROVINCE RETRIBUTIONS*****LIVIA RIZKI ANANDA
1805160246**

Faculty of Economics and Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: liviarizkiananda10@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership on employee performance at the Regional Tax and Levy Management Agency of North Sumatra Province. To find out and analyze the effect of compensation on the performance of employees of the Regional Tax and Levy Management Agency of North Sumatra Province. To find out and analyze the influence of leadership and work compensation on the performance of employees of the Regional Tax and Levy Management Agency of North Sumatra Province. In this study using an associative approach to determine the relationship of each variable. The data presented in the form of quantitative data, namely testing and analyzing the data by calculating the numbers and then drawing conclusions and testing them. In this study, the object under study was the entire staff of the Regional Tax and Levy Management Agency of North Sumatra Province, totaling 149 people. And the sampling with the slovin formula amounted to 60 people. The results of this study leadership has a significant effect on employee performance at the Regional Tax and Levy Management Agency of North Sumatra Province. Where t count compensation has a significant effect on the performance of employees of the Regional Tax and Levy Management Agency of North Sumatra Province. Simultaneous test R.square 0.397% shows the contribution of the variable Leadership and Compensation to employee performance by 39.7% and the rest is influenced by variables not examined then leadership and work compensation have a significant effect on the performance of employees of the Regional Tax and Levy Management Agency of North Sumatra Province

Keywords: Leadership, Compensation and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”**. Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan Skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Ayahanda tercinta **Slamet Riyadi** dan Ibunda tercinta **Elly Suparti** yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku WD III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Fahmi SE, M.M Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi.
9. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terimakasih kepada adek adek kandung penulis yang selalu menyupport dalam pembuatan Skripsi ini hingga selesai.
11. Terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yang telah berkenan mengijinkan peneliti untuk mengadakan penelitian ditempat tersebut dan

memberikan segala macam Informasi, data, serta ilmu yang pastinya sangat bermanfaat bagi diri peneliti.

12. Terima kasih kepada teman seperjuangan Dwiza Tifla Ditia, Widya Rizky Azhuraa, Indah Artiany, Jihan Mandasari, Deya Karlesta, yang telah menyupport dan membantu untuk menyelesaikan proposal-skripsi.
13. Terimakasih juga kepada anhar (dina, bela, uyun, nia) yang telah membantu dan menyupport untuk menyelesaikan proposal-skripsi.

Dalam Skripsi ini, masih banyak terdapat, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian yang belum baik. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga Skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Agustus 2022

Penulis

LIVIA RIZKI ANANDA
NPM 1805160246

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB 2 LANDASAN TEORI	11
2.1. Uraian Teoritis	11
2.1.1. Kinerja Pegawai	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.1.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja	12
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	14
2.1.1.4. Indikator Kinerja Pegawai	16
2.1.2. Kepemimpinan	20
2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan	20
2.1.2.2. Tipe Tipe Kepemimpinan	21
2.1.2.3. Faktor Faktor Kepemimpinan	28

2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan	30
2.1.3. Kompensasi	31
2.1.3.1. Pengertian Kompensasi	31
2.1.3.2. Tipe Tipe Kompensasi	34
2.1.3.3. Faktor-Faktor Kompensasi	36
2.1.3.4. Indikator Kompensasi	39
2.2 Kerangka Konseptual	40
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	40
2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	41
2.2.3 Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepemimpinan	40
2.3 Hipotesis	43
BAB 3 METODE PENELITIAN	45
3.1. Pendekatan Penelitian	45
3.2 Definisi Oprasional	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.3.1 Tempat Penelitian	49
3.3.2 Waktu Penelitian	50
3.4 Teknik Penarikan Sampel	48
3.4.1 Populasi	48
3.4.2 Sampel.....	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	50
3.6 Teknik Analisis Data	51
BAB 4 HASIL PENELITIAN	59

4.1. Deskripsi Data	59
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	59
4.1.2 Identitas Responden	59
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	61
4.1.4 Uji Asumsi	65
4.1.5 Analisa Regresi Linear Berganda.....	71
4.1.6 Pengujian Hipotesis	72
4.1.7 Koefisien Determinasi	75
4.2 Pembahasan.....	77
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	77
4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	78
4.2.3 Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepemimpinan	79
BAB 5 PENUTUP	81
5.1. Kesimpulan	81
5.2. Saran	81
5.2. Keterbatasan Penelitian	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Realisasi Pendapatan	3
Tabel 1.2 Pimpinan Badan	5
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai	45
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan	46
Tabel 3.3 Indikator Kompensasi	46
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	47
Tabel 3.5 Populasi Penelitian	48
Tabel 3.6 Sampel Penelitian	49
Tabel 3.7 Skala Pengukuran	51
Tabel 3.8 Uji Validitas	52
Tabel 3.9 Uji Realibilitas	53
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 4.2 Umur Responden	60
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	60
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	61
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai	62
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan.....	63
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi.....	64
Tabel 4.8 Uji Kolmogorov Smirnov	67
Tabel 4.9 Uji Multikoleneritas	68
Tabel 4.11 Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4.12 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	73
Tabel 4.13 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	75

Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi.....	77
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	41
Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	42
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	43
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t	55
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis F	56
Gambar 4.1 Uji Kolmogorov Smirnov	66
Gambar 4. 2 Uji Heterokedisitas	69
Gambar 4.3 Uji Hipotesis t	73
Gambar 4.4 Uji Hipotesis t	74
Gambar 4.5 Uji Hipotesis F	

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi/perusahaan. Apabila pegawai memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi/perusahaan. Sebaliknya, jika pegawai bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah maka dapat menurunkan performa organisasi/perusahaan. Kinerja pegawai ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki pegawai. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka organisasi/perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia.

Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin-mesin produksi tanpa memperhatikan kualitas sumber daya manusia, tentunya sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, keterampilan, dan bertanggungjawab sebagai karyawan pada departemen-departemen kerja pada perusahaan, Sumber Daya manusia akan menentukan keberhasilan perusahaan dan diharapkan mampu untuk mencapai kinerja sesuai standar yang berlaku pada perusahaan (Nasution, 2018)

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar Kinerja Karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan

perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja penting untuk organisasi karena kinerja karyawan mengarahkan pada kesuksesan bisnis. Dan juga, kinerja penting bagi individu, karena mencapai tugas dapat menjadi sumber kepuasan (Jufrizen et al., 2020).

Adapun Kinerja Pegawai Di Pengaruhi Iklim, Kepemimpinan, Kualitas Pekerjaan, Kemampuan Kerja, Inisiatif (Robbins & Judge, 2017) Selanjutnya Kompensasi dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Handayani & Daulay, 2020)

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah sebuah instansi pemerintahan yang berdasarkan SK Gubernur Sumatera Utara Nomor 143/II/GSU, yang lebih lanjut keberadaannya diperkuat dengan Perda Propinsi Sumatera Utara Nomor 4 Tahun 1976 (mulai berlaku tanggal 31 Maret 1976) mempunyai visi menjadi pengelola pendapatan daerah yang profesional, berorientasi pada pelayanan publik yang berdaya saing sedangkan misinya adalah meningkatkan pendapatan daerah meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat memantapkan kinerja sumber daya manusia dan kelembagaan menjalin jejaring kerja (networking) dan koordinasi secara sinergi di bidang pendapatan daerah. Dalam upaya terlaksananya tugas dan fungsi dari Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan baik maka diperlukan SDM yang mampu bekerja secara optimal, maka dari itu

Tabel 1.1.
Realisasi Pendapatan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara menurut Jenis
Pendapatan
(ribu rupiah), 2017 – 2020

Jenis Pendapatan		2017	2018	2019	2020
I	Pendapatan Asli Daerah	5 287	5 287	5 761	7 583
		469 402	469 402	270 412	849 755
1	Pajak Daerah	4 823	4 823	5 058	6 087
		549 139	549 139	443 945	369 134
2	Retribusi Daerah	34 289	34 289	38 408	36 744
		674	674	031	960
3	Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan	195	195	436	612
		827 847	827 847	284 943	177 474
4	Lain-lain Pendapatan Asli Daerah yang Sah	233	233	228	847
		802 741	802 741	133 493	558 187
II	Dana Perimbangan	6 928	6 928	7 300	7 736
		134 940	134 940	647 588	050 763
1	Bagi Hasil Pajak	446	446	322	467
		154 989	154 989	412 068	407 684
2	Bagi Hasil Bukan Pajak/Sumber Daya Alam	14 702	14 702	58 892	83 179
		345	345	050	994
3	Dana Alokasi Umum	2 629	2 629	2 713	2 713
		224 545	224 545	750 553	750 553
4	Dana Alokasi Khusus	3 838	3 838	4 205	4 471
		053 061	053 061	592 917	712 532
III	Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah	19 233	19 233	17 680	7 852
		540	540	635	000
1	Pendapatan Hibah	6 123	6 123	17 680	7 852
		603	603	635	000
2	Dana Darurat	0	0	0	0
3	Dana Bagi Hasil Pajak dari Provinsi dan Pemerintah Daerah Lainnya	0	0	0	0
4	Dana Penyesuaian dan Otonomi Khusus	0	0	0	0
5	Bantuan Keuangan dari Propinsi atau Pemerintah Daerah Lainnya	0	0	0	0
6	Pendapatan Lainnya dari Pemerintah	13 109	13 109	0	0
		937	937		
Jumlah		12 234	12 703	13 079	15 327
		837 882	858 588	598 635	752 518

Catatan : Data APBD

Sumber: Survei Statistik Keuangan Daerah

Fenomena yang terjadi pada kinerja di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yakni rendahnya hasil kinerja para pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera

Utara hal ini terlihat dari tabel 1.1 bahwa pendapatan yang diterima dari pajak daerah semakin menurun di tahun 2020, hal ini menandakan bahwa kinerja para pegawai tidak maksimal dalam mencapai target yang ditetapkan. Dan kurangnya Pengawasan yang diberikan dalam pekerjaan sehari-hari, hal ini terlihat dengan tidak berjalan pengawasan yang dijalankan kepada pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara sehingga para karyawan bebas dalam kegiatan sehari-hari seperti bermain handphone saat bekerja.

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah diantaranya kepemimpinan dan kompensasi. Perkembangan pengelolaan sumber daya manusia saat ini sudah mengarah ke human capital. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya.

Menurut Becker dan Huselid (2001), kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan dan kemampuan setiap individu atau karakter pribadi yang secara langsung mempengaruhi pekerjaan individu.

Menurut Grote dalam Pramudyo (2010), kompetensi merupakan karakteristik mendasar dari individu. Hal ini terkait dengan ukuran atau referensi efektif untuk kinerja dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan siapa

yang tidak, tergantung pada kompetensi mereka yang diukur dengan kriteria atau standar tertentu.

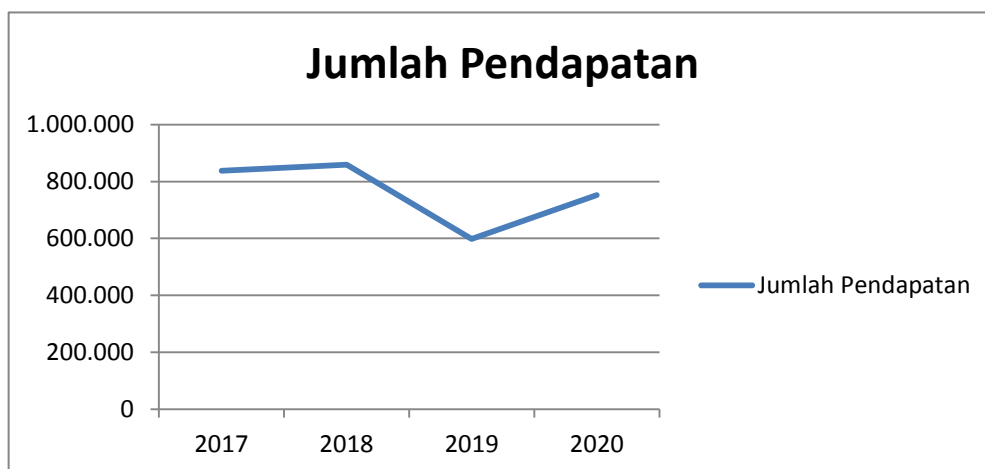
Pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, menggerakkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.(Tirtayasa, 2019).

Kepemimpinan sangat berperan dalam mengelola setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2018a).

Kepemimpinan berkaitan dengan proses kesengajaan seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat pada orang lain untuk membimbing, menyusun, memfasilitasi kegiatan dan hubungan dalam kelompok atau organisasi (Yukipati, 2019).

Tabel 1.2
Pimpinan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah
Provinsi Sumatera Utara

No.	Nama	Dari Tahun Sampai Tahun
1.	Dr. Sarmadan Hasibuan,SH,MM	2017-2019
2.	Riswandi Lubis,SE	2019-2021
3.	Achmad Fadly,S.Sos,MSP	2021- sekarang



Fenomena yang terjadi pada kepemimpinan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yakni yakni seringnya terjadi pergantian pada Kepala Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara sehingga sifat pimpinan tentunya berubah berubah dan para pegawai juga akan menyesuaikan kepada pemimpin yang baru karena cara bekerja setiap pemimpin tentunya berbeda beda. Dan kebiasaan yang buruk yang

dicontohkan pemimpin Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yakni kurang dewasa nya pemimpinan dalam mengambil sikap ketika ada permasalahan seperti tidak mendengarkan pendapat para pegawai.

Berdasarkan grafik yang ada terlihat bahwa kinerja pemimpin semakin mengalami kemunduran, hal ini nampak terlihat jelas dari hasil jumlah pendapatan yang di terima Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara selama di pimpin oleh Dr. Sarmadan Hasibuan, SH, MM hingga tahun 2019. Akan tetapi ketika di pimpin oleh Riswan Lubis, SE sudah mengalami peningkatan dari jumlah pendapatan yang diterima ketika di tahun 2020.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dianut dan diterapkan oleh manajemen puncak atau pimpinan. Teori path Goal mengansumsikan bahwa pimpinan bisa mengubah gaya atau perilaku mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu. Berikutnya, pemimpin dapat menggunakan perilaku suportif untuk meningkatkan kepaduan kelompok dan menumbuhkan iklim positif. (Prayogi et al., 2021),

Untuk meningkatkan kinerja kepada para karyawan perusahaan memberikan upah atau kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Arianty et al., 2016). Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan (kompensasi) yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan (Isvandiari & Fuadah, 2017).

Karyawan menganggap kompensasi sangat penting karena bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan

itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran). (Farisi & Pane, 2020).

Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari Karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik, kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan (Tanjung & Putri, 2021).

Tabel 1.3

**Kompensasi Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah
Provinsi Sumatera Utara**

No.	Jenis Kompensasi
1.	Pensiun
2.	Gaji ke 13
3.	THR
4.	Transportasi sesuai jabatan
5.	Tunjangan Kinerja

Sumber : Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah

Fenomena yang terjadi pada kompensasi di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yakni yakni tidak jelasnya aturan dalam metode pembayaran kompensasi yang diberikan kepada pegawai seperti terlambatnya pembayaran gaji pensiunan dan gaji ke 13 dari tanggal yang ditentukan. Kompensasi dari Tunjangan Kinerja juga sering terlambat keluar bahkan bisa sampai berminggu minggu baru terealisasi pembayaran kompensasinya.

Pemberian kompensasi sangat penting dilakukan dan hendaknya jumlahnya sesuai dengan hasil kerja yang diberikan, kesesuaian kompensasi yang diperoleh dapat menjadi salah satu penyebab meningkatnya motivasi kerja dalam diri pegawai (Jufrizen & Pulungan, 2017).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Rendahnya hasil kinerja yang di dapat karena pendapat yang diterima dari pajak daerah semakin menurun tiap tahunnya.
2. Kurangnya pengawasan yang diberikan pimpinan sehingga membuat pegawai santai dalam bekerja
3. Pemimpin yang sering berganti membuat para pegawai juga menyesuaikan sikap kepada pemimpin yang baru.
4. Kurangnya dewasa pimpinan dalam menyikapi permasalahan yang ada seperti tidak maunya menerima pendapat dari pegawai.
5. Pimpinan tidak pernah mengajak gathering para pegawai dalam pemberian kompensasi kepada pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Keputusan Pembelian. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah Ada pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat penelitian

- a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan. Serta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- b. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan Sumber Daya Manusia. terutama di bidang Kepemimpinan, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.

BAB 2

LANDASAN TEORI

1.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Menurut (Siagian, 2016) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif sehingga mampumemacu para pegawai bekerja dengan produktif

Menurut (Mangkunegara, 2017) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Rivai, 2014) Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu.

Menurut (Wibowo, 2014) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Sedangkan menurut (Darmadi, 2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja pegawai adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Menurut Mangkunegara (2011:67) “Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Mangkunegara 2011:67).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut (Rivai, 2014) Tujuan dari kinerja adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan memerlukan alat untuk membantu karyawannya dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan

kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan.

2. Untuk mendorong semakin meningkatnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Sebagai sarana penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi atau pekerjaan.
4. Sebagai salah satu alat menjaga tingkat kinerja, sebagai contoh dengan mendeteksi penurunan kinerja sebelum menjadi serius.

Menurut (Rivai, 2014) manfaat kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
2. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk memperbaiki tugas selanjutnya.
3. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
4. Meningkatkan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut (Mangkunegara 2017 hal 10) manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal

kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja

5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (Job description).

2.1.1.3 Faktor Faktor Kinerja Pegawai

Menurut (Robbins & Judge, 2017) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan..

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang

tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pengawasan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

Menurut (Wibowo, 2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. *Personal Factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/ Situation Factor*
Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
6. Aturan-aturan perilaku
Yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yang mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD (BPPRDP-SU, 2019) dapat dilihat pada pelaksanaannya sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kapasitas Pendapatan Daerah yang Makin Optimal.

Terkait dengan kebijakan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dalam mengembangkan dan menerapkan teknologi informasi dalam manajemen pemerintahan dalam rangka meningkatkan birokrasi yang partisipan, professional dan akuntabel dalam rangka peningkatan kualitas dan akuntabilitas layanan pemerintah, hal ini untuk mewujudkan proporsi pencapaian realisasi terhadap target, optimalisasi penagihan piutang, proporsi peningkatan jumlah wajib pajak dan wajib retribusi pemantapan kinerja organisasi, tingkat kesepakatan perencanaan target OPD penghasil, proporsi peningkatan jumlah Wajib Pajak/Wajib Retribusi prosentase jumlah OPD penghasil yang melaksanakan hasil kesepakatan. Indikator kinerja Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, yang mengacu pada Tujuan dan sasaran RPJMD juga dapat dilihat pada pelaksanaan .

2. Meningkatkan Kualitas Pelayanan kepada Masyarakat melalui berbagai Inovasi.

Terkait dengan kebijakan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dalam meningkatkan kualitas tata kelola Pemerintahan berbasis IT dan kemampuan aparatur yang berkompeten dan terpercaya, ketepatan dan keakuratan pelaporan kinerja; hal ini untuk mewujudkan pengembangan kualitas setiap unit kerja dalam pelayanan publik untuk mewujudkan clean government and good governance,

proposisi SDM yang berkualifikasi pendidikan teknis dan substantif, Indeks Kepuasan Masyarakat (IMK), Indeks Persepsi Korupsi (IPK), jumlah sentra layanan, proporsi SOP dan SP terhadap kebutuhan, proporsi penyelenggaraan layanan terhadap SOP dan SP, tingkat gangguan jaringan dan sistem, tingkat jangkauan distribusi layanan tepat waktu dan tepat data, proporsi penurunan temuan SPI antar tahun, proporsi tindak lanjut hasil pemeriksaan eksternal dan internal, tingkat penilaian evaluasi LAKIP. Hal ini untuk meningkatkan pelayanan publik yang dapat diakses dengan mudah dan cepat oleh seluruh lapisan masyarakat.

Menurut (Mangkunegara, 2017) adapun indikator kinerja menyatakan yaitu

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan sudah ada sejak awal manusia hidup berkelompok sehingga hal ini merupakan permasalahan sosial. Untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi tentunya membutuhkan seseorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas atau fungsi manajemen. Seorang pemimpin akan diakui sebagai pimpinan apabila ia dapat mempengaruhi sesuatu kesanggupan dalam mempengaruhi orang lain.

Kepemimpinan diperlukan oleh perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Karyawan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi influence bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya.

Menurut (Rivai, 2014) kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.

Menurut (Sutrisno, 2014) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut (Kartono, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan Menurut (Thoha, 2014) menyatakan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang - orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Fahmi, 2016) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.2 Tipe Tipe Kepemimpinan

Menurut (Robbins & Judge, 2017) tipe tipe Kepemimpinan terdiri dari sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Kharismatik

Yaitu kepemimpinan yang membuat para pengikut terpicu oleh kemampuan pemimpin yang heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu

pemimpin. Pemimpin kharismatik dapat memengaruhi para pengikut mereka dengan cara mengutarakan jelas visi yang menarik, visi ini berhubungan antara masa kini dengan masa depan sehingga karyawan tertarik untuk mengikutinya, kemudian pemimpin mengkomunikasikan harapan akan kinerja yang tinggi dan menyatakan bahwa karyawan dapat mencapai kinerja tersebut dengan baik, hal tersebut membuat para karyawan semakin percaya diri dan harga dirinya naik, kemudian pemimpin mengungkapkan kata-kata dan tindakan yang penuh dengan nilai-nilai, selain itu pemimpin memberikan contoh perilaku baik agar karyawan dapat meniru.

Pemimpin karismatik memiliki karakteristik tersendiri yang dapat membedakan pemimpin kharismatik dan nonkharismatik, yaitu :

- a. Visi dan artikulasi, ditunjukkan dengan memiliki sasaran ideal yang memiliki harapan masa depan yang lebih baik dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain
- b. Risiko personal, dilakukan dengan bersedia menempuh risiko personal yang tinggi, menanggung biaya besar dan terlibat dalam pengorbanan diri untuk mencapai visi.
- c. Peka terhadap lingkungan, mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumberdaya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, sangat pengertian terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka
- e. Perilaku tidak konvensional, pemimpin terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma Karakter tersebut biasanya

dimiliki oleh pemimpin kharismatik dan hal tersebut yang membedakan antara pemimpin kharismatik dengan gaya kepemimpinan lainnya.

Karyawan yang bekerja kepada pemimpin kharismatik termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan semaksimal mungkin karena hal tersebut menjadi kepuasan tersendiri bagi mereka sebab karyawan menyukai pemimpinnya. Kepemimpinan kharismatik tidak selalu diperlukan untuk mendapatkan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, kepemimpinan kharismatik mungkin dapat dilakukan ketika pengikut memiliki komponen ideologis atau ketika lingkungan melibatkan tingkat stress dan ketidak pastian yang tinggi.

2. Kepemimpinan Transformasional

Gaya pemimpin transformasional yakni pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk melakukan hal yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan dan mampu memberikan dampak mendalam dan luar biasa kepada para karyawan. Kepemimpinan transformasional dapat mengubah pola pikir karyawan dari pola pikir yang menyelesaikan masalah dengan cara lama diubah menjadi penyelesaian masalah dengan cara baru yang lebih baik, selain itu pemimpin transformasional mampu membuat karyawan bergairah dalam bekerja, membangkitkan semangat dan membuat karyawan melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan transformasional ada sebagai tambahan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan ini dapat menghasilkan tingkat kinerja lebih baik, memiliki sifat lebih dari kharisma, memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, mengkomunikasikan agar harapan menjadi tinggi, berfokus pada usaha serta menggambarkan maksud penting secara sederhana.

3. Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin yang memotivasi pengikut mereka untuk menuju kesasaran yang ditetapkan dengan memeperjelas persyaratan dan tugas. Pemimpin transaksional memiliki karakter tersendiri yaitu imbalan kontingen yang menjanjikan imbalan untuk kinerja yang baik dan pemimpin mengakui pencapaian yang diraih karyawan, kemudian menempuh tindakan perbaikan, dan menghindari adanya pembuatan keputusan yang akan diambil.

4. Kepemimpinan Visioner

Yaitu kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang telah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi dapat menjadikan sebuah lompatan besar ke masa depan dengan cara membangkitkan ketrampilan, bakat dan sumberdaya. Visi memberikan gairah yang baru mengenai masa depan yang lebih baik, memberikan inspirasi, dapat memberikan komitmen ke tempat kerja dan dapat menghasilkan kualitas organisasi yang lebih unggul.

Kepemimpinan visioner memiliki cara dan kualitas tersendiri dalam melakukan pekerjaannya, yaitu pemimpin memiliki kemampuan menjelaskan visi keorang lain, kemudian dapat mengungkapkan visi dengan perilaku tidak hanya secara verbal, dan memiliki kemampuan memperluas visi keberbagai konteks kepemimpinan yang berbeda.

Menurut (Siagian, 2016) adapun tipe-tipe kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin adalah:

1. Tipe Kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa sehingga ia mempunyai pengikut yang berjumlah sangat besar. Kesetiaan dan kepatuhan pengikutnya timbul dari kepercayaan terhadap pemimpin itu. Pemimpin dianggap mempunyai kemampuan yang diperoleh dari kekuatan Tuhan Yang Maha Esa.

2. Tipe Paternalistis dan Maternalistis

Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis beranggapan bahwa bawahan atau pengikutnya belum dewasa. Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis, dengan sifat-sifat antara lain :

- a. Bersikap terlalu melindungi.
- b. Jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- c. Tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- d. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

3. Tipe Otokratis Pemimpin

Tipe Otokrasi merupakan pemimpin yang berpikir bahwa organisasi adalah miliknya. Seorang pemimpin Otokrasi lebih bertindak diktator dan menggerakkan bawahannya dengan paksaan dan ancaman. Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal, setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

4. Tipe Militeristis

Tipe kepemimpinan ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan Otokratis tapi bukan kepemimpinan organisasi militer. Pemimpin tergantung pada pangkat maupun jabatan seseorang, senang pada formalitas yang berlebihan dan senang terhadap ceremonial untuk berbagai keadaan. Lebih banyak menggunakan sistem perintah atau komando terhadap bawahannya, menurut adanya disiplin keras dan kaku, tidak menghendaki saran, usul, sugesti dan kritikan-kritikan dari bawahan.

5. Tipe Laissez-Faire

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin yang tidak memberikan kepemimpinannya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas dan kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pimpinan. Kebebasan penuh diberikan kepada kelompok dalam menentukan kebijakan dimana peran pemimpin sangat minim, pemimpin tidak ikut serta dalam membahas kegiatan, non partisipasi pemimpin dalam pemberian tugas, pemimpin tidak berusaha untuk mengatur jalannya kegiatan.

6. Tipe Populistic

Berpegang teguh pada nilai masyarakat tradisional. Kepemimpinan ini mengutamakan penghidupan Nasionalisme. Misalnya Soekarno dengan pemahaman Marhaenisme. Tipe kepemimpinan Populistic ini dapat memberi kesan tidak fleksibel, karena masih menggunakan nilai masyarakat tradisional sedangkan jaman semakin maju dan dunia perekonomian juga terus berkembang. Belum tentu nilai tradisional tersebut dapat diterapkan untuk meningkatkan

kinerja karyawan pada saat ini dengan berbagai kebutuhan karyawan maupun perusahaan yang meningkat.

7. Tipe Administratif dan Eksekutif

Kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif dengan pengaturan waktu, fasilitas dan bahan di tempat kerja. Pemimpin tipe Administratif dan Eksekutif ini mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Tipe ini mengikuti perkembangan perekonomian sehingga dinilai lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan.

8. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan Demokratis mendasarkan bahwa manusia adalah makhluk termulia. Pimpinan Demokratis senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan. Pemimpin memberi kebebasan pada bawahan apabila melakukan kesalahan untuk kemudian diperbaiki agar tidak membuat kesalahan yang sama, berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada dirinya dan memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kapasitas pribadinya.

Menurut (Suwatno & Priansa, 2018) ada beberapa tipe kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2. Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non Personal Leadership*)

Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

3. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang - wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan karena tanggung jawab tetapi lebih karena rasa takut.

4. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Tipe kepemimpinan ini tidak memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk bisa mengambil keputusan sendiri karena selalu dibantu oleh pemimpinnya, hal ini berakibat kepada menumpuknya pekerjaan pemimpin karena segala permasalahan yang sulit akan dilimpahkan kepadanya.

5. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Setiap permasalahan pemimpin selalu menyertakan pendapat para bawahannya dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapatnya selalu diperhitungkan, dengan begitu mereka akan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab akan pekerjaannya masing-masing.

6. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain, dan diikuti oleh orang lain. Para bawahan akan senang untuk mengikuti perintah yang diberikan karena pembawaannya yang menyenangkan.

2.1.2.3. Faktor Faktor Kepemimpinan

Menurut (Dimiyati, 2014) mengemukakan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan perilaku bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan.

Menurut (Siagian, 2016) ada beberapa faktor faktor kepemimpinan antara lain:

1. Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagaimana 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 memberikannya 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.

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.

6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional.

2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan

Menurut (Thoha, 2014) bahwa ada beberapa indikator kepemimpinan yaitu

1. Kecerdasan, adalah kemampuan seseorang yang mencakup kebijakan, pemikiran kreatif
2. Kedewasaan hubungan sosial, adalah merupakan kemampuan seorang dalam mengakui harga diri, mengakui martabat orang lain, perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahan
3. Motivasi diri merupakan kemampuan seseorang dalam bertanggung jawab dan keinginan untuk menjadi lebih baik.

Sedangkan (Robbins & Judge, 2017) ada beberapa indikator dari kepemimpinan yakni

1. Telling yaitu kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan
2. Selling yaitu kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota
3. Participating yaitu kemampuan berpartisipasi dengan anggota
4. Delegating yaitu kemampuan mendelegasikan kepada anggota

Menurut (T. H. Handoko, 2016) Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Dalam kedudukannya sebagai pegawai mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.
2. Kebutuhan Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.
4. Ketegasan Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah masalah dengan cepat, tepat, akurat.
5. Kepercayaan diri Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Kreatif Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia adalah penentuan kompensasi para karyawannya . Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Di dalam kompensasi terdapat sistem intensif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Menurut (Hasibuan, 2019) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi karyawan adalah segala bentuk pembayaran atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan tersebut.

Menurut (Kaswan, 2017) kompensasi merupakan hal yang krusial. Karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan. Maka yang membantu perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut (T. H. Handoko, 2016) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan pemberiaan kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity).

Dari beberapa pengertian para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya, sebagai sebuah bentuk imbalan balas budi oleh perusahaan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya.

mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk penghargaan diberikan oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. (Harpis & Bahri, 2020), Kompensasi karyawan adalah segala

bentuk pembayaran atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan tersebut.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Menurut (T. H. Handoko, 2016) tujuan kompensasi 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. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis, organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

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.

Sementara itu menurut (Sutrisno, 2014) ada beberapa tujuan pemberian kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku atau kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antara karyawan dalam organisasi. Masingmasing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih bertahan bekerja di organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula

2.1.3.3. Faktor Faktor Kompensasi

Menurut (Ivancevich et al., 2008) bahwa Kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Pasar tenaga kerja.

Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran.

2. Kondisis ekonomi.

Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, memengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi.

3. Pemerintah.

Pemerintah secara langsung memengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah.

4. Perserikatan.

Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja.

5. Anggaran tenaga kerja.

Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja.

6. Pembuat keputusan kompensasi.

Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi

Menurut (Hasibuan, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
4. Produktivitas kerja karyawan Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau tingkat produktivitas kerjanya buruk maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang keppres Pemerintah dengan Undang-Undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah minimum.
6. Biaya hidup (cost of living) Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi upah semakin besar.
7. Posisi jabatan karyawan Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan yang dimiliki lebih baik.
9. Kondisi perekonomian nasional Apabila perekonomian maju maka tingkat kompensasi semakin besar. Namun jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat kompensasi rendah.
10. Jenis dan sifat pekerjaan Kalau jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat balas jasanya semakin besar.

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya adalah:

1. Faktor Pemerintah.

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya

transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2. Penawaran Bersama

Antara Perusahaan dan Karyawan Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

3. Standar dan Biaya Hidup Karyawan.

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi.. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah.

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan .

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6. Kemampuan Membayar.

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.3.4. Indikator Kompensasi

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.
2. Struktur Pembayaran. Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
3. Metode Pembayaran. Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan).
4. Penentuan Bayaran . Individu Penentuan pembayaran kompetensi individu perlu didasarkan pada rata bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan.
5. Kontrol. Pembayaran Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung (direct compensation)
 - a. Gaji
 - b. Bonus 30
 - c. Insentif
2. Kompensasi tidak langsung (indirect compensation)
 - a. Asuransi
 - b. Tunjangan Hari Raya (THR)
 - c. Tunjangan Pensiun

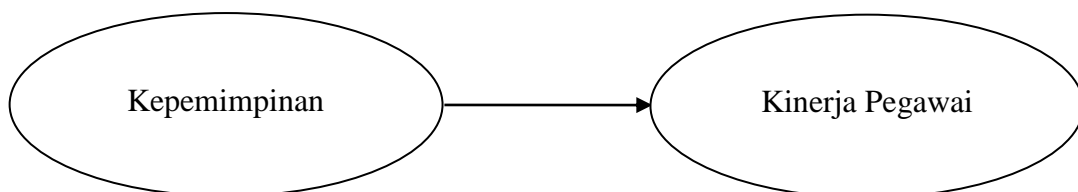
1.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja Karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dianut dan diterapkan oleh manajemen puncak atau pimpinan. Teori path Goal mengansumsikan bahwa pimpinan bisa mengubah gaya atau perilaku mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu, misalnya saat menghadapi kelompok bawahan baru atau proyek baru, pemimpin mungkin berperilaku direktif dalam membuat prosedur kerja dan menjelaskan apa yang mesti dilakukan. Berikutnya, pemimpin dapat menggunakan perilaku suportif untuk meningkatkan kepaduan kelompok dan menumbuhkan iklim positif.

Hasil penelitian dari (Jufrizen & Lubis, 2020), (Jufrizen, 2017), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Astuti & Iverizkinawati, 2019), (Nasution, 2018), (Bahagia et al., 2018) (Siswadi & Arif, 2021) , (Suhanta et al., 2022) (Indajang et al., 2020) (Prayogi et al., 2021), (Kamal, 2015), (Farisi & Lesmana, 2021),

(Marjaya & Pasaribu, 2019), (Adhan & Prayogi, 2021), (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Arianty, 2017), (Tirtayasa, 2019), (Siswadi & Arif, 2021), (Munasip, 2019) menjelaskan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat sesuai gambar berikut:



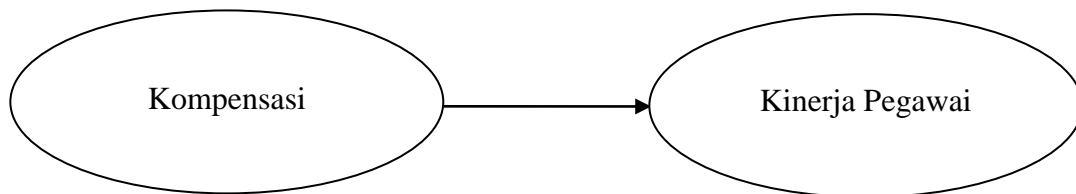
Gambar 2.1 : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Perlunya pengelolaan yang baik terhadap kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik maka hal itu akan menjadikan sebab terganggunya jalan perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2014) kompensasi merupakan suatu imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bila kompensasi yang diterima telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan hal tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Sedangkan bila kompensasi tidak memadai maka kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan akan turun.

Hasil penelitian (Lubis et al., 2021), (Arif et al., 2019), (Astuti, 2019), (Yusnandar & Larasati, 2021), (Handoko & Rambe, 2018), (Arismunandar & Khair, 2020), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen, 2016), (Astuti & Sari, 2018), (Farisi & Pane, 2020), (Munasip, 2019), (Jufrizen, 2018b), (Tanjung & Putri, 2021), (Astuti

& Sari, 2018), (Mutholib, 2019), (Usman et al., 2021), menjelaskan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat sesuai gambar berikut:



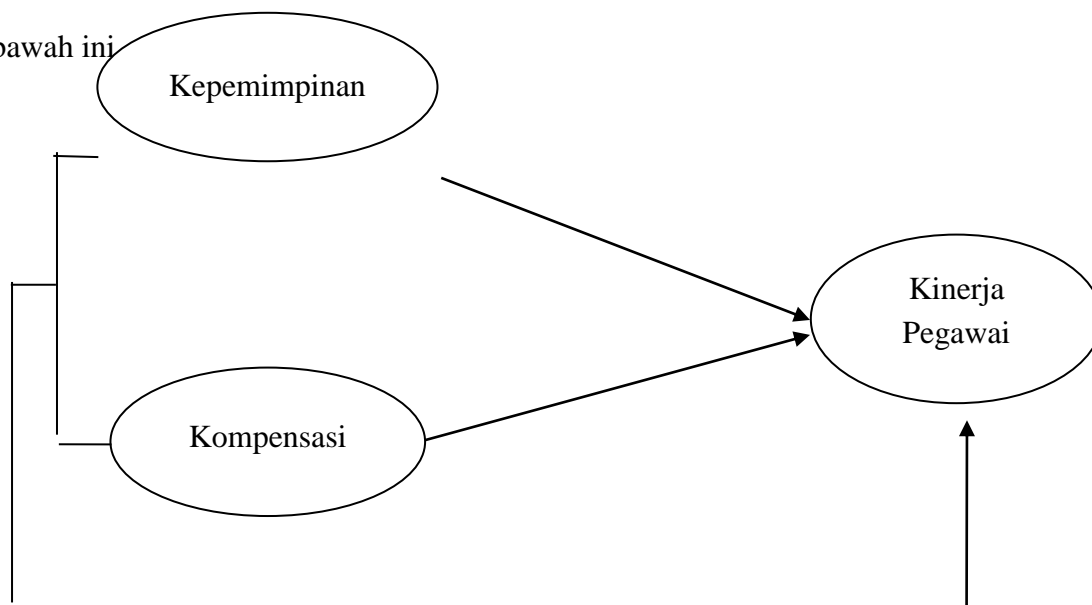
Gambar 2.2 : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan. dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun non bisnis kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dimana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan merasa disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah, maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setyowati et al., 2022), (Elburdah, 2020), (Ridwan, 2018), dan (Mariyanti et al., 2020) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja. Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini



1.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015 hal 98)

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

3. Ada pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono 2019 hal 36) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja (Y) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya

Tabel 3.1. Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas (mutu)	1
2	Kuantitas (jumlah)	1
3	Waktu (jangka waktu)	1
4	Penekanan Biaya	1
5	Pengawasan	1
6	Hubungan Antar Pegawai	1

Sumber : (Kasmir 2016)

3.2.2 Variabel Bebas Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan (X1) pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaanya melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 3.2.
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kecerdasan	2
2	Kedewasaan	2
3	Motivasi diri	2

Sumber:(Thoha,2014)

3.2.3 Variable Bebas Kompensasi (X2)

Kompensasi (X2) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya, sebagai sebuah bentuk imbalan balas budi oleh perusahaan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya.

Tabel 3.3.Indikator Kompensasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Tingkat Bayaran	2
2	Struktur Pembayaran	2
3	Metode Pembayaran	2
4	Penentuan Bayaran	2

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara yang bertempat di Jln. Sisingamangaraja Km. 5,5 Sitirejo II, Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan April 2022 sampai dengan bulan September 2022.

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2022																											
		April				Mei				Juni				Juli				Agus				Septem							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Prariset Penelitian	■																											
3	Penyusunan Proposal		■	■																									
4	Bimbingan Proposal			■	■																								
5	Seminar Proposal					■																							
6	Revisi Proposal						■	■	■	■	■	■																	
7	Penyusunan Skripsi												■	■	■	■													
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■								
9	Sidang Meja Hijau																									■			

3.4 Teknik Penarikan 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, 2019). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara yang bertempat di Jln. Sisingamangaraja Km. 5,5 Sitirejo II, Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara sebanyak 149 orang.

Tabel 3. 5 Populasi Penelitian

No	Unit kerja	Jlh pegawai	Persentase
1	SEKRETARIAT	84	56,38 %
2	BANGDAL	18	12,08 %
3	PKB & BBN KB	16	10,74 %
4	PAP, PBBKB & ROKOK	16	10,74 %
5	RETRIBUSI	15	10,06 %
JUMLAH		149	1000 %

Sumber : Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015 hal 192).

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut

Sugiyono, (2019 hal 87) Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

maka dapat di hitung $n = \frac{149}{1 + 149 \times 0,1^2} = 59,83 = 60$ Orang

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

Tabel 3.6 Sampel Penelitian

No	Unit kerja	Jlh pegawai	Persentase
1	SEKRETARIAT	34	56,38 %
2	BANGDAL	8	12,08 %
3	PKB & BBN KB	6	10,74 %
4	PAP, PBBKB & ROKOK	6	10,74 %
5	RETRIBUSI	6	10,06 %
JUMLAH		60	100 %

Sumber : Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

3.5.1 Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada Karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3.5.3 Daftar Pernyataan (*Quesioner*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis. Penulis akan membagikan angket/kuesioner yang berhubungan dengan judul penelitian dan kemudian diukur menggunakan skala likert. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung, karna responden hanya tinggal memberi tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Angket dalam penelitian ini berisikan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Kinerja penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2- tailed < α 0,05)
2. Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > α 0,05).

Tabel 3.8 Uji Validitas

Item Pernyataan		r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	0.812	0.2542	Valid
	Y2	0.727	0.2542	Valid
	Y3	0.371	0.2542	Valid
	Y4	0.819	0.2542	Valid
	Y5	0.803	0.2542	Valid
	Y6	0.823	0.2542	Valid
Kepemimpinan	X1.1	0.511	0.2542	Valid
	X1.2	0.610	0.2542	Valid
	X1.3	0.717	0.2542	Valid
	X1.4	0.441	0.2542	Valid
	X1.5	0.732	0.2542	Valid
	X1.6	0.625	0.2542	Valid
Kompensasi	X2.1	0.832	0.2542	Valid
	X2.2	0.800	0.2542	Valid
	X2.3	0.726	0.2542	Valid
	X2.4	0.593	0.2542	Valid
	X2.5	0.756	0.2542	Valid
	X2.6	0.716	0.2542	Valid
	X2.7	0.773	0.2542	Valid
	X2.8	0.632	0.2542	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.2542 maka semua indikator pada variabel kinerja pegawai (X1) dinyatakan valid.
2. Nilai validitas untuk variabel kepemimpinan (X1) lebih besar dari 0.2542 maka semua indikator pada variabel kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.

3. Nilai validitas untuk variabel kompensasi (X2) lebih besar dari 0.2542 maka semua indikator pada variabel kompensasi (X2) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019 hal 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018 hal 174). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.9
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Pegawai	0,798	Realibilitas Baik
2	Kepemimpinan	0,657	Realibilitas Baik
3	Kompensasi	0,857	Realibilitas Baik

1. Kinerja pegawai memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,798 > 0,600$ maka variabel Kinerja pegawai adalah reliabel
2. Kepemimpinan memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,657 > 0,600$ maka variabel Kepemimpinan adalah reliabel

Kompensasi memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,857 > 0,600$ maka variabel Kompensasi adalah reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikilinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

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

3.6.3 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber :(Sugiyono 2019 hal 211)

Dimana :

- Y : Kinerja Pegawai
 a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, = 0$
 X_1 : Kepemimpinan
 X_2 : Kompensasi

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai digunakan uji t dengan rumus:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.

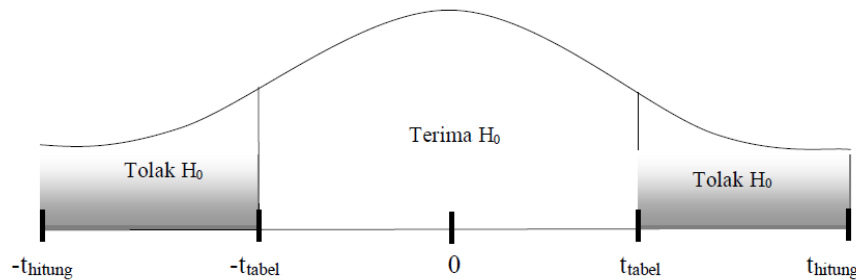
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono 2019 hal 184)

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.
2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni Sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Hipotesis

1. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.1 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

2. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

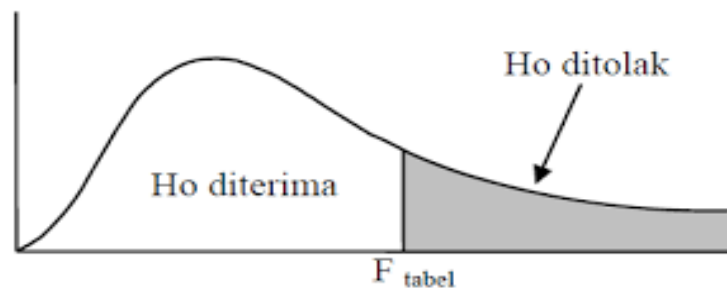
$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Sumber :(Sugiyono 2019 hal 257)

Dimana: R^2 = Koefisien Korelasi Ganda
 n = Jumlah Variabel
 F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan:

1. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.
2. Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memebrikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini aka diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono 2019 hal 277)

Dimana:

- D : Koefisien determinasi
- R : Nilai Korelasi Berganda
- 100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), 6 pernyataan untuk Kepemimpinan (X1), dan 8 pernyataan untuk Kompensasi (X2). Angket yang disebar ini diberikan kepada 60 orang responden Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	32	53,34 %
2	Perempuan	28	46,66 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 32 (53,34 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 28 (46,66%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2. Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 Tahun	11	18,34 %
2	31 – 40 Tahun	19	31,66%
3	41 – 50 Tahun	18	30 %
3	51 – 60 Tahun	12	20 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berumur 20-30 tahun sebanyak 11 orang (18,34 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 19 orang (31,66 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 18 orang (30 %). Dan berumur 51-60 tahun yaitu sebanyak 12 orang (20%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 41 sampai 50 tahun pada pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3.
Tingkat Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Tamatan D3	4	6,67 %
2	Tamatan S1	51	85 %
3	Tamatan S2	5	8,33 %
TOTAL		89	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang, tamatan D3 sebanyak 4 orang (6,67%), tamatan S1 sebanyak 51 orang (85 %). Dan tamatan S2 sebanyak 5 orang (8,33 %). Dengan demikian yang menjadi

mayoritas responden adalah yang tamatan S1 pada Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.
Lama Bekerja Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	11	18,33 %
2	6 – 10 Tahun	28	46,67 %
3	> 10 Tahun	21	35 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 11 orang (18,33 %), lama bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 28 orang (46,67 %), lama bekerja > 10 tahun yaitu sebanyak 21 orang (35%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah mahasiswa yang lama bekerja 6-10 tahun pada Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Pegawai (Y), Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.5.

Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Jawaban Kinerja Pegawai											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	50.00	30	50.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	60	100
2	24	40.00	31	51.67	5	8.33	0	0.00	0	0.00	60	100
3	54	90.00	4	6.67	1	1.67	1	1.67	0	0.00	60	100
4	26	43.33	30	50.00	4	6.67	0	0.00	0	0.00	60	100
5	20	33.33	13	21.67	18	30.00	9	15.00	0	0.00	60	100
6	23	38.33	36	60.00	1	1.67	0	0.00	0	0.00	60	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari yang diharapkan, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 30 orang (50%).
2. Jawaban responden Pekerjaan dilakukan dengan lebih banyak dibandingkan dengan yang lain, mayoritas menjawab setuju sebanyak 31 orang (51,67%)
3. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (90%).
4. Jawaban responden Pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (50%).

5. Jawaban responden Saya melakukan pekerjaan dengan baik tanpa diawasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (33.33%).
6. Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (60%).

4.1.3.2 Variabel Kepemimpinan(X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan sebagai berikut :

Tabel 4.6.

Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan(X1)

No	Jawaban Kepemimpinan											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	20.00	25	41.67	5	8.333	18	30.00	0	0	60	100
2	4	6.67	20	33.33	15	25	19	31.67	2	3.33	60	100
3	4	6.67	9	15.00	21	35	9	15.00	17	28.3	60	100
4	9	15.00	38	63.33	11	18.33	1	1.67	1	1.67	60	100
5	4	6.67	9	15.00	23	38.33	18	30.00	6	10	60	100
6	7	11.67	11	18.33	8	13.33	17	28.33	17	28.3	60	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepemimpinan adalah:

1. Jawaban responden Pemimpinan selalu memiliki ide yang kreatif dalam menjalankan kepemimpinannya sehari hari. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (41,67%).
2. Jawaban responden Pemimpin memiliki ide dan gagasan dalam memberikan solusi terkait permasalahan yang terjadi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (33,33%)

3. Jawaban responden Pemimpin selalu tegas dalam memberikan arahan dan sanksi kepada para karyawan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (35%)
4. Jawaban responden Pemimpin selalu menyikapi permasalahan dengan sikap yang dewasa, mayoritas menjawab setuju sebanyak 38 orang (63,33%).
5. Jawaban responden Pemimpin selalu memberikan motivasi jika ada kendala dalam bekerja., mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang (38,33%).
6. Jawaban responden saya Motivasi yang tinggi bagi pegawai datangnya dari pemimpin, mayoritas responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (28,33%).

4.1.3.3 Variabel Kompensasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompensasi sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X2)

No	Jawaban Kompensasi											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	23.33	42	70.00	3	5.00	1	1.67	0	0.00	60	100
2	16	26.67	40	66.67	3	5.00	1	1.67	0	0.00	60	100
3	13	21.67	44	73.33	2	3.33	1	1.67	0	0.00	60	100
4	12	20.00	39	65.00	7	11.67	1	1.67	1	1.67	60	100
5	11	18.33	41	68.33	4	6.67	2	3.33	2	3.33	60	100
6	9	15.00	47	78.33	3	5.00	1	1.67	0	0.00	60	100
7	12	20.00	40	66.667	6	10.00	2	3.33	0	0.00	60	100
8	8	13.33	41	68.333	7	11.67	0	0.00	4	6.67	60	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kompensasi adalah:

1. Jawaban responden Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada pegawai, mayoritas setuju sebanyak 42 orang (70%).
2. Jawaban responden Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya, mayoritas sangat setuju 40 orang (66,67%)
3. Jawaban responden Pembayaran yang diberikan sesuai dengan hasil kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (73,33%).
4. Jawaban responden Pembayaran yang dilakukan sesuai dengan tanggal yang dijanjikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (65%)
5. Jawaban responden Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (68,33%).
6. Jawaban responden Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan, mayoritas setuju sebanyak 47 orang (78,33%).
7. Jawaban responden Kompensasi tidak pernah telat dari waktu yang ditentukan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 40 orang (66,67%)
8. Jawaban responden Kompensasi yang di berikan utuh sepenuhnya tanpa ada potongan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 41 orang (68,33%)

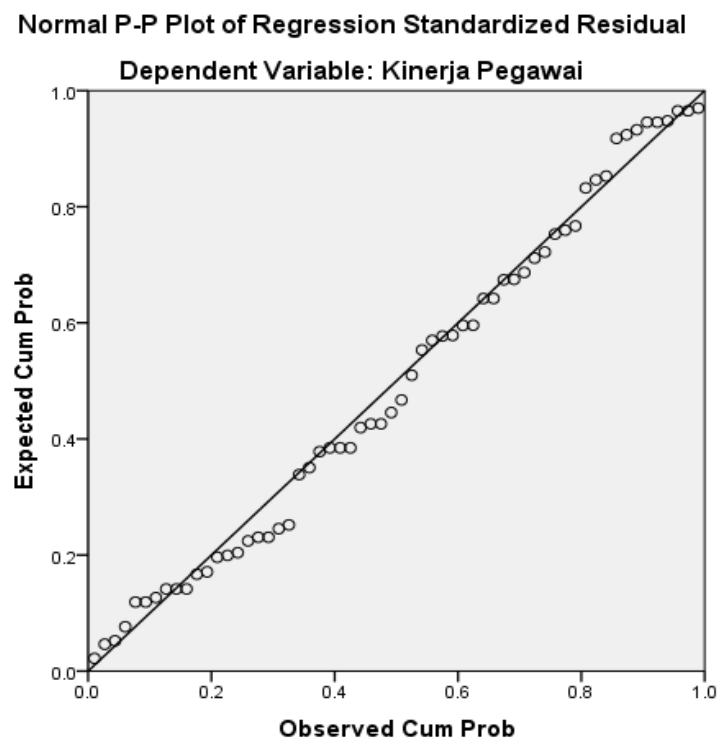
4.1.4 Uji Asumsi

4.1.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018).

Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24

Gambar. 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). (Priyatno, 2014)

1. Jika signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$, maka dapat berdistribusi normal

Tabel 4.8
Uji Smirnov Kolgomorov

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21676456
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.071
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.9 diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,200. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig . (2 - tailed) 0,200 $>$ 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.1.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang

digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas.
2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila $Tolerance > 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila $Tolerance < 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	1.000	1.000
	Kompensasi	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

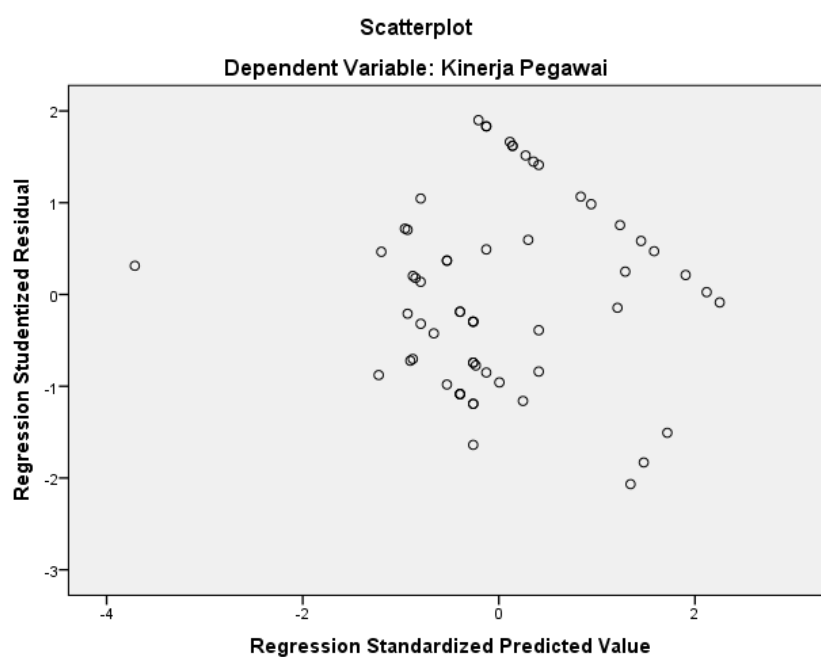
1. Nilai tolerance Kepemimpinan sebesar $1,000 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,000 < 10$, maka variable Kepemimpinandinyatakan bebas dari Multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Kompensasi sebesar $1,000 > 0,10$ dan nilai VIF $1,000 < 10$, maka variabel Kompensasi dinyatakan bebas dari Multikolinieritas.

4.1.4.3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

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



Gambar. 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan 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 heteroskedastisitas.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.250	2.781	
	Kepemimpinan	.241	.073	.341
	Kompensasi	.385	.076	.523

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 9,250
2. Kepemimpinan = 0,241
3. Kompensasi = 0,385

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

$$Y = 9,250 + 0,241 + 0,385$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 9,250 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Kepemimpinan dan Kompensasi maka nilai Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 9,250
2. Kepemimpinan(X1) sebesar 0,241 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,241 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Kompensasi (X2) sebesar 0,385 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,385 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

4.1.6.1. Uji Signifikan Parsial (Uji –t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variabel independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df=n-k$

$$df = 60-3 =57$$

$$t_{\text{table}} = 2.00247$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .
 - a. Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

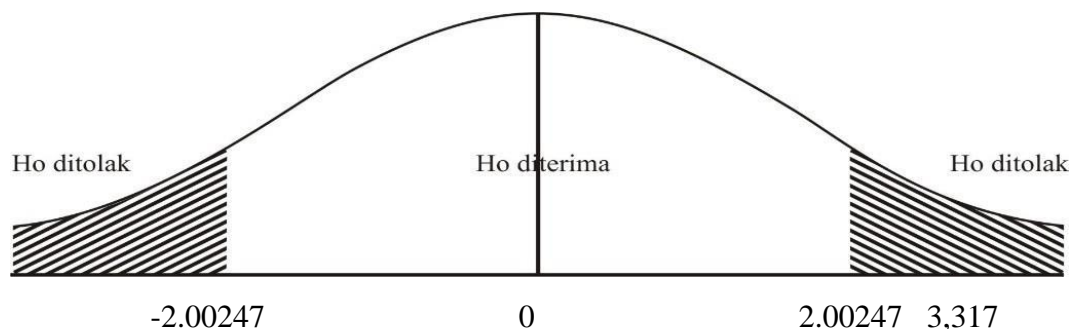
Tabel 4.12
Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.326	.002
	Kepemimpinan	3.317	.002
	Kompensasi	5.085	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data di olah SPSS 24.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

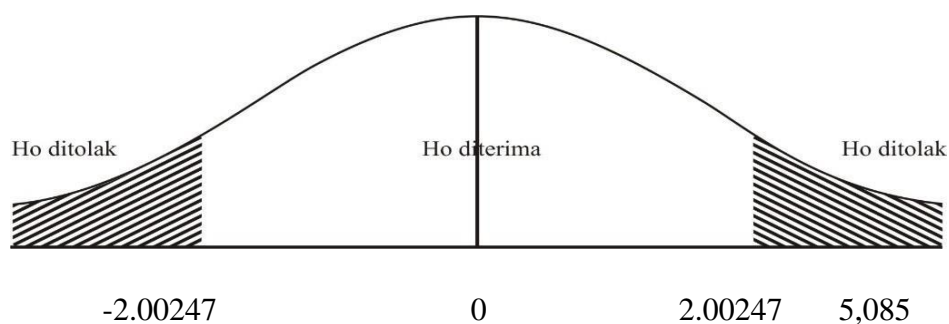


Gambar 4.3 Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} = 3,317$. dan $t_{tabel} = 2.00247$. Didalam hal ini $t_{hitung} 3,317 > t_{tabel} 2.00247$. Ini berarti H_a ditolak berarti kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,002 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005, maka nilai sig $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 4.4 Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} = 5,085$ dan $t_{tabel} = 2.00247$. Didalam hal ini $t_{hitung} 5,085 > t_{tabel} 2.00247$. Ini berarti H_a ditolak berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai .

Selanjutnya terlihat pula nilai 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 kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan

- Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

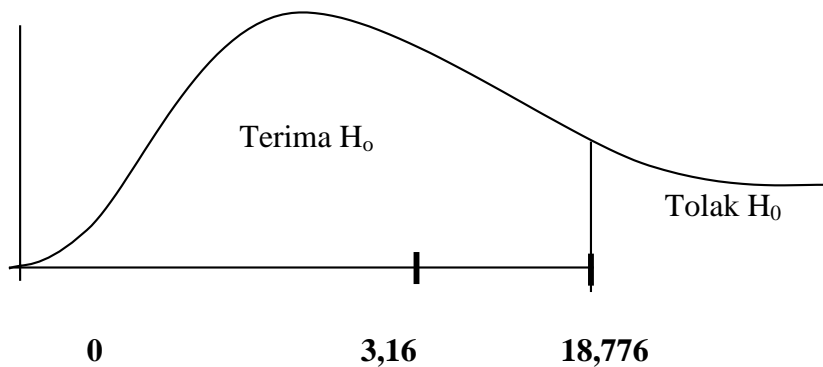
Tabel 4.13
Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.005	2	95.502	18.776	.000 ^b
	Residual	289.929	57	5.086		
	Total	480.933	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan						

Bedasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 18,776 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n-k \text{ dan } k-1 = 60-3 = 57 \text{ dan } 3-1=2$$

$$\text{Maka } F_{tabel} = 3,16$$



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis F

Didalam hal ini $F_{hitung} 18,776 > F_{tabel} 3,16$ dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig

$0,000 < 0,05$,. Ini berarti H_a dan H_o di tolak . sehingga kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

4.1.7. Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.14
Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.376	2.25532
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,397 menunjukkan 39,7 % variabel kinerja pegawai (y) dipengaruhi kepemimpinan dan kompensasi. Sisanya 60,1 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $t_{hitung} 3,317 > t_{tabel} 2.00247$ dan nilai sig $0,002 < 0,05$, sehingga, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara..

Kinerja Karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dianut dan diterapkan oleh manajemen puncak atau pimpinan. Teori path Goal mengansumsikan bahwa pimpinan bisa mengubah gaya atau perilaku mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu, misalnya saat menghadapi kelompok bawahan baru atau proyek baru, pemimpin mungkin berperilaku direktif dalam membuat prosedur kerja dan menjelaskan apa yang mesti dilakukan. Berikutnya, pemimpin dapat menggunakan perilaku suportif untuk meningkatkan kepaduan kelompok dan menumbuhkan iklim positif.

Kepemimpinan berorientasi pencapaian.pemimpin akan senantiasa terlihat didalam tujuan yang penuh tantangan,selalu mencari perbaikan kinerja dan selalu mempunyai kepercayaan yang tinggi bahwa anak buahnya akan mampu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Jufrizen & Lubis, 2020), (Jufrizen, 2017), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Astuti & Iverizkinawati, 2019), (Nasution, 2018), (Bahagia et al., 2018) (Siswadi & Arif, 2021) , (Suhanta et al., 2022) (Indajang et al., 2020) (Prayogi et al., 2021), (Kamal, 2015), (Farisi & Lesmana, 2021), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Adhan & Prayogi, 2021), (Azhar & Alfihamsyah, 2021), (Arianty, 2017), (Tirtayasa, 2019), (Siswadi & Arif,

2021), (Munasip, 2019) menjelaskan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $t_{hitung} 0,258 > t_{tabel} 1,66298$. dan nilai sig adalah nilai sig $0,797 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial antara Kompensasi terhadap Pengelolaan tidak berpengaruh Pada Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

Perlunya pengelolaan yang baik terhadap kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik maka hal itu akan menjadikan sebab terganggunya jalan perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2014) kompensasi merupakan suatu imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bila kompensasi yang diterima telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan hal tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Sedangkan bila kompensasi tidak memadai maka kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan akan turun.

Hasil penelitian (Lubis et al., 2021), (Arif et al., 2019), (Astuti, 2019), (Yusnandar & Larasati, 2021), (Handoko & Rambe, 2018), (Arismunandar & Khair, 2020), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen, 2016), (Astuti & Sari, 2018), (Farisi & Pane, 2020), (Munasip, 2019), (Jufrizen, 2018b), (Tanjung & Putri, 2021), (Astuti

& Sari, 2018), (Mutholib, 2019), (Usman et al., 2021), menjelaskan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $F_{hitung} 18,776 > F_{tabel} 3,16$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan. dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun non bisnis kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dimana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan merasa disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah, maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setyowati et al., 2022), (Elburdah, 2020), (Ridwan, 2018), dan (Mariyanti et al., 2020) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.
3. Secara simultan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya Kepemimpinan yang dilakukan lebih terarah pada pelaksanaan kerja, sehingga pegawai menjalankan tugas dengan baik.
2. Kompensasi yang diberikan sebaiknya sesuai dengan kinerja dari pegawai.
3. Sebaiknya diadakan waktu untuk refreshing bersama pegawai dan pimpinan yang menambah keakraban di perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Selama melakukan proses penyusunan Skripsi ini banyak hal yang membatasi proses penelitian ini, antara lain :

1. Susahnya menyebarkan kuisisioner kepada responden disebabkan, responden yang bekerja sehingga sulit untuk mengatur waktunya mengisi kuisisioner.
2. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memahami proses pengolahan data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami SPSS dengan baik, karena susah memahami SPSS
3. Disebabkan selama perkuliahan sewaktu kuliah kemarin dengan online sehingga susah bagi peneliti memahami Metode Penelitian yang berkaitan penyusunan Skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–9.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 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.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal of Management Studies)*, 5(2), 1–10.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 1(1), 461–464.
- Azhar, M. E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 246–259.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian

- (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- BPPRDP-SU. (2019). *Rencana Strategis Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Tahun 2019-2023*. Pemprov Sumut.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209-218
- Daulay, R., & Handayani, S., (2021). Analisis of effect of compensation and motivasi on employee performance: Study in PT. xyz Medan. *Journal Proceeding Internasional Seminar On Islamic Studies*, 2(1), 808-815, 2021
- Daulay, R., Putri, L.P., Astuti, R., & Arif, M. (2017). *Manajemen*. Lembaga penelitian dan penulisan karya ilmiah aqli.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Dimiyati, H. (2014). *Model kepemimpinan & system Pengambilan Keputusan*. Pustaka Setia.
- Elburdah, R. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Artha Impresi Area Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, 3(2), 41–52.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 1(1), 29–42.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1 dan 2. *Jakarta. Erlangga*.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–17. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2017a). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018a). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Jufrizen, J. (2018b). Peran motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career

- Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 7(1), 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis UMSU*, 15(01), 61–70.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajagrafindo Persada (Rajawali Pers).
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- 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.
- Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2020). Analysis Of Factors Affecting The Performance of Lecture In Conducting Research: A Case Study On Private Universitas In Medan. *Journal Of Management And Education*, 3(2), 33-44
- Lesmana, M.T., & Nasution, A. E. (2018) Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Komperensi Nasional Ekonomi, Manajemen, dan Akutansi (KNEMA)*, 2(3), 1-6
- Lesmana, M. T., NST, A. E., & Nadeak, Z. A. (2018, May 30). Effect Of Individual And Employees Characteristics To Employee Performance At PTPN III (Persero) MEDAN, 2(1),1-5 <https://doi.org/10.31227/osf.io/zve8r>
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mariyanti, E., Bulan, P. R., & Pribadi, F. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Syariah di Kota

- Padang. *Jurnal Manajemen Stratejik Dan Simulasi Bisnis*, 1(1), 78–91.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *LIABILITIES (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8440>
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offse.
- Ridwan, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pekerja Proyek Pada Pt. Arilum). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 1–11.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Setyowati, T. G. P., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Permata Birama Sakti). *PARAMETER*, 7(1), 123–140.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.

- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Suwatno & Priansa. (2018). *Manajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 891–901.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi dan Konsep Dasar Aplikasinya*. Rajawali Pers.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90–101.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam, iyatul Washliyah Amplas Medan*. UMSU.

No	Kode	Kinerja Pegawai						Total	Rata Rata
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6		
1	A01	5	5	5	5	5	5	30	5.00
2	A02	5	3	5	5	4	4	26	4.33
3	A03	5	5	5	5	5	5	30	5.00
4	A04	5	5	5	5	3	5	28	4.67
5	A05	5	5	5	5	5	5	30	5.00
6	A06	5	5	5	5	5	5	30	5.00
7	A07	5	3	5	5	5	5	28	4.67
8	A08	5	5	5	5	5	5	30	5.00
9	A09	5	5	5	5	5	5	30	5.00
10	A10	5	5	4	5	5	5	29	4.83
11	A11	5	5	5	5	5	5	30	5.00
12	A12	5	5	5	5	5	5	30	5.00
13	A13	5	5	5	5	5	5	30	5.00
14	A14	5	5	5	5	5	5	30	5.00
15	A15	5	5	5	5	5	5	30	5.00
16	A16	5	5	5	5	5	5	30	5.00
17	A17	5	5	5	5	5	5	30	5.00
18	A18	5	5	5	5	5	5	30	5.00
19	A19	5	5	5	5	5	5	30	5.00
20	A20	5	5	5	5	5	5	30	5.00
21	A21	5	5	5	5	5	5	30	5.00
22	A22	4	4	5	4	3	4	24	4.00
23	A23	4	4	4	4	4	4	24	4.00
24	A24	4	4	5	4	4	3	24	4.00
25	A25	4	4	5	4	3	4	24	4.00
26	A26	4	4	5	4	2	4	23	3.83
27	A27	4	4	5	4	4	5	26	4.33
28	A28	4	4	5	4	4	4	25	4.17
29	A29	4	4	5	4	3	4	24	4.00
30	A30	4	4	5	4	4	4	25	4.17
31	A31	4	4	5	4	2	4	23	3.83
32	A32	4	4	5	4	4	4	25	4.17
33	A33	4	4	5	4	4	4	25	4.17
34	A34	4	4	5	4	3	4	24	4.00
35	A35	4	4	5	4	4	4	25	4.17
36	A36	4	4	5	4	2	4	23	3.83
37	A37	4	4	5	4	2	4	23	3.83

38	A38	4	4	5	4	4	4	25	4.17
39	A39	4	4	5	3	3	5	24	4.00
40	A40	4	4	4	4	3	4	23	3.83
41	A41	4	3	5	3	3	4	22	3.67
42	A42	4	4	5	4	4	5	26	4.33
43	A43	4	3	5	3	4	4	23	3.83
44	A44	4	4	3	4	3	4	22	3.67
45	A45	5	3	5	3	5	4	25	4.17
46	A46	5	4	5	5	3	4	26	4.33
47	A47	5	5	5	5	3	4	27	4.50
48	A48	5	4	5	4	3	4	25	4.17
49	A49	5	5	5	5	3	4	27	4.50
50	A50	5	4	5	5	3	4	26	4.33
51	A51	5	5	5	4	2	4	25	4.17
52	A52	4	4	2	4	2	4	20	3.33
53	A53	4	4	5	4	4	4	25	4.17
54	A54	5	5	5	4	2	4	25	4.17
55	A55	5	5	5	5	2	4	26	4.33
56	A56	4	4	5	4	2	4	23	3.83
57	A57	4	4	4	4	3	4	23	3.83
58	A58	4	4	5	4	3	4	24	4.00
59	A59	4	4	5	4	3	4	24	4.00
60	A60	4	4	5	4	3	4	24	4.00
TOTAL		270	259	291	262	224	262	1568	261.33
RATA RATA		4.50	4.32	4.85	4.37	3.73	4.37	26.13	4.36

No	Kode	Kepemimpinan						Total	Rata Rata
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		
1	A01	3	3	4	4	4	4	22	3.67
2	A02	4	3	3	5	4	3	22	3.67
3	A03	4	4	3	4	4	4	23	3.83
4	A04	3	5	5	5	5	5	28	4.67
5	A05	5	5	5	5	5	5	30	5.00
6	A06	4	2	2	3	2	4	17	2.83
7	A07	4	3	4	4	2	1	18	3.00
8	A08	3	3	4	4	3	5	22	3.67
9	A09	4	2	3	4	3	2	18	3.00

10	A10	5	2	3	4	3	2	19	3.17
11	A11	5	2	3	4	3	1	18	3.00
12	A12	5	2	3	4	3	1	18	3.00
13	A13	4	4	3	4	3	2	20	3.33
14	A14	4	2	4	3	2	4	19	3.17
15	A15	4	2	3	4	3	2	18	3.00
16	A16	4	2	3	3	2	3	17	2.83
17	A17	4	4	4	3	3	2	20	3.33
18	A18	4	4	4	3	4	3	22	3.67
19	A19	4	4	4	4	4	3	23	3.83
20	A20	2	4	4	4	3	3	20	3.33
21	A21	4	4	3	4	3	3	21	3.50
22	A22	2	4	2	4	2	3	17	2.83
23	A23	2	4	2	5	4	2	19	3.17
24	A24	4	4	3	4	2	1	18	3.00
25	A25	4	4	1	4	3	1	17	2.83
26	A26	5	1	2	4	3	1	16	2.67
27	A27	5	1	1	4	3	1	15	2.50
28	A28	5	2	1	4	4	1	17	2.83
29	A29	2	2	3	1	2	2	12	2.00
30	A30	4	3	1	4	2	2	16	2.67
31	A31	4	2	3	4	2	2	17	2.83
32	A32	4	2	3	4	2	2	17	2.83
33	A33	4	3	1	4	2	2	16	2.67
34	A34	2	3	1	4	2	2	14	2.33
35	A35	2	4	3	4	2	2	17	2.83
36	A36	2	3	3	4	2	2	16	2.67
37	A37	2	3	1	4	3	2	15	2.50
38	A38	2	2	2	4	1	2	13	2.17
39	A39	2	2	3	3	3	1	14	2.33
40	A40	2	3	3	4	1	1	14	2.33
41	A41	2	2	1	3	1	4	13	2.17
42	A42	2	2	1	4	2	1	12	2.00
43	A43	2	2	1	4	4	4	17	2.83
44	A44	2	3	1	4	3	4	17	2.83
45	A45	2	4	1	3	3	1	14	2.33
46	A46	2	4	1	5	2	1	15	2.50
47	A47	2	4	1	3	2	1	13	2.17
48	A48	5	4	1	5	2	5	22	3.67

23	A23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
24	A24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
25	A25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
26	A26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
27	A27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
28	A28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
29	A29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
30	A30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
31	A31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
32	A32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
33	A33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
34	A34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
35	A35	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
36	A36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
37	A37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
38	A38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
39	A39	4	5	4	4	5	4	4	4	34	4.25
40	A40	4	4	4	3	5	4	4	3	31	3.88
41	A41	4	3	4	3	5	4	4	3	30	3.75
42	A42	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
43	A43	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
44	A44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
45	A45	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3.88
46	A46	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3.75
47	A47	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
48	A48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
49	A49	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
50	A50	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
51	A51	3	4	4	5	1	5	3	3	28	3.50
52	A52	2	2	2	2	1	2	2	1	14	1.75
53	A53	5	5	5	1	2	4	5	5	32	4.00
54	A54	4	3	4	3	3	4	3	3	27	3.38
55	A55	5	5	4	5	5	5	3	3	35	4.38
56	A56	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
57	A57	5	5	5	5	3	3	5	1	32	4.00
58	A58	5	5	5	5	4	4	5	4	37	4.63
59	A59	5	5	5	5	4	5	5	1	35	4.38
60	A60	3	5	5	5	2	4	2	1	27	3.38
TOTAL		249	251	249	240	237	244	242	229	1941	242.63
RATA RATA		4.15	4.18	4.15	4.00	3.95	4.07	4.03	3.82	32.35	4.04

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	26.1333	2.85507	60
Kepemimpinan	18.4000	4.04718	60
Kompensasi	32.3500	3.87878	60

Correlations

		Kinerja Pegawai	Kepemimpinan	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.352	.530
	Kepemimpinan	.352	1.000	.020
	Kompensasi	.530	.020	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.003	.000
	Kepemimpinan	.003	.	.439
	Kompensasi	.000	.439	.
N	Kinerja Pegawai	60	60	60
	Kepemimpinan	60	60	60
	Kompensasi	60	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
				R Square Change	F Change	df1			df2
1	.630 ^a	.397	2.25532	.397	18.776	2	57	.000	.989

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.005	2	95.502	18.776	.000 ^b
	Residual	289.929	57	5.086		
	Total	480.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	9.250	2.781		3.326	.002					
	Kepemimpinan	.241	.073	.341	3.317	.002	.352	.402	.341	1.000	1.000
	Kompensasi	.385	.076	.523	5.085	.000	.530	.559	.523	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan	Kompensasi
1	1	2.961	1.000	.00	.01	.00
	2	.033	9.471	.03	.90	.11
	3	.006	21.380	.97	.09	.89

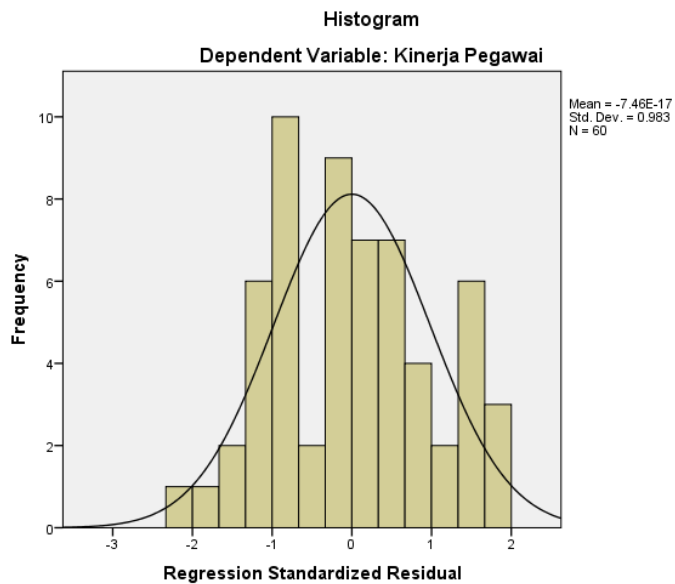
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

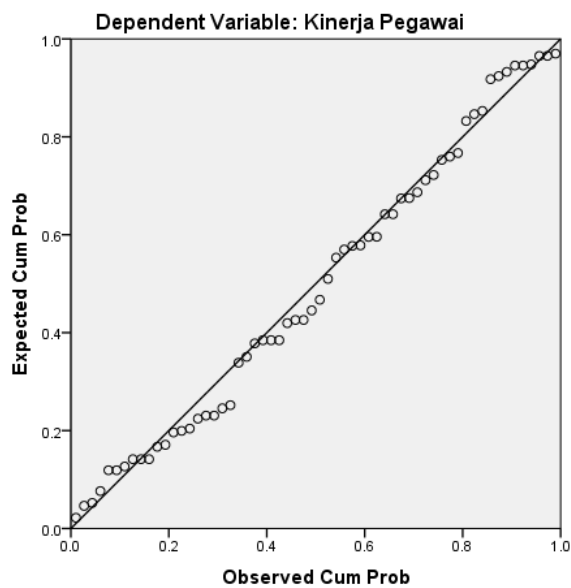
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.4542	30.1857	26.1333	1.79927	60
Std. Predicted Value	-3.712	2.252	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.294	1.427	.463	.202	60

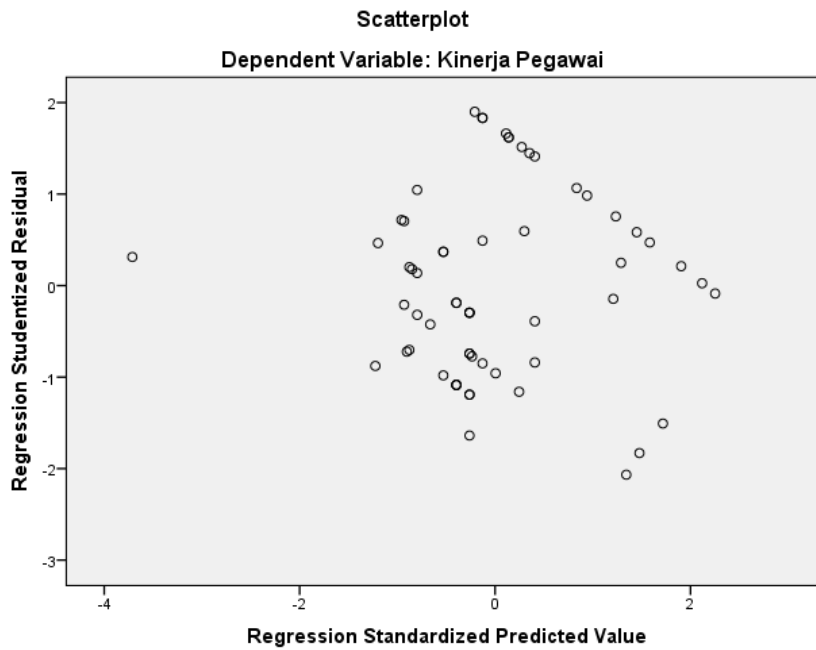
Adjusted Predicted Value	19.0902	30.2071	26.1412	1.84128	60
Residual	-4.54936	4.24195	.00000	2.21676	60
Std. Residual	-2.017	1.881	.000	.983	60
Stud. Residual	-2.067	1.899	-.002	1.003	60
Deleted Residual	-4.77627	4.32467	-.00790	2.31137	60
Stud. Deleted Residual	-2.130	1.945	.000	1.015	60
Mahal. Distance	.018	22.622	1.967	3.390	60
Cook's Distance	.000	.207	.014	.029	60
Centered Leverage Value	.000	.383	.033	.057	60

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21676456
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.071
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.619**	.228	.772**	.495**	.582**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000	.079	.000	.000	.000	.000
N		60	60	60	60	60	60	60

Y.2	Pearson Correlation	.619**	1	.098	.714**	.326*	.577**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000		.458	.000	.011	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.228	.098	1	.124	.200	.146	.371**
	Sig. (2-tailed)	.079	.458		.345	.126	.267	.004
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.772**	.714**	.124	1	.482**	.585**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.345		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	.495**	.326*	.200	.482**	1	.686**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.126	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	.582**	.577**	.146	.585**	.686**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.267	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.812**	.727**	.371**	.819**	.803**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	6

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	-.038	.296*	.216	.284*	.113	.511**
	Sig. (2-tailed)		.775	.022	.097	.028	.388	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	-.038	1	.307*	.303*	.396**	.335**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.775		.017	.019	.002	.009	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.296*	.307*	1	.092	.490**	.314*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.022	.017		.485	.000	.015	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.216	.303*	.092	1	.319*	.033	.441**
	Sig. (2-tailed)	.097	.019	.485		.013	.804	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.284*	.396**	.490**	.319*	1	.251	.732**
	Sig. (2-tailed)	.028	.002	.000	.013		.053	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.113	.335**	.314*	.033	.251	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.388	.009	.015	.804	.053		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.511**	.610**	.717**	.441**	.732**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

X2.8	Pearson Correlation	.440**	.281*	.226	.025	.547**	.387**	.487**	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.082	.848	.000	.002	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.832**	.800**	.726**	.593**	.756**	.716**	.773**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	8