

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI SERTA MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANUGERAH JAYA



TUGAS AKHIR

OLEH :

IRFAN ROMADHONI
NIM 18031202

PROGRAM STUDI DIII AKUNTANSI
POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA
2021

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas Akhir Yang Berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI SERTA MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANUGERAH JAYA

Oleh Mahasiswa :

Nama : Irfan Romadhoni
NIM : 18031202

Telah diperiksa dan dikoreksi dengan baik dan cermat. Karena itu pembimbing
menyetujui mahasiswa tersebut untuk menempuh ujian tugas akhir.

Tegal, 05 Juli 2021

Pembimbing I,



Hetika, S.Pd., M.Si., Ak., CAAT
NIPY. 12.013.166

Pembimbing II,



Arifia Yasmin, S.E., M.Si., Ak., CA
NIPY. 09.017.335

LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir Yang Berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI SERTA MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANUGERAH JAYA

Oleh :

Nama : Irfan Romadhoni

NIM : 18031202

Program Studi : Akuntansi

Jenjang : Diploma Tiga (D III)

Dinyatakan Lulus setelah dipertahankan didepan Tim Pengji Tugas Akhir Program
Studi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal.

Tegal, 31 Juli 2021

1. Hetika, S.Pd., M.Si., Ak., CAAT

Ketua Penguji



2. Asrofi Langgeng N., S.Pd., M.Si., CTT

Penguji I



3. Dewi Kartika, S.E., M.Ak., CAAT

Penguji II



Mengetahui,

Ketua Program Studi

DIII Akuntansi



Yeni Priatna Sari, S.E., MSi., Ak., CA., ACPA

NIPY. 03.013.142

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR (TA)

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis dalam bentuk Tugas Akhir ini yang berjudul “ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI SERTA MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANUGERAH JAYA ” Adalah benar benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan sebagaimana mestinya.

Demikian pernyataan ini untuk dapat dijadikan pedoman bagi yang berkepentingan, dan saya siap menanggung segala resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran atas etika keilmuan dalam karya tulis saya ini, atau adanya klaim terhadap keaslian karya tulis saya ini.

Tegal, 31 Juli 2021

Yang membuat Pernyataan



IRFAN ROMADHONI

NIM 18031202

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai mahasiswa Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Irfan Romadhoni

NIM : 18031202

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non Exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Anugrah Jaya.

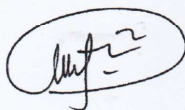
Dengan Hak Bebas Royalti non eksklusif ini Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama berhak menyimpan, mengalih-mediakan/formatkan mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan /mempublikasikannya ke internet atau media lain untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta ijin dari saya selama mencantumkan saya sebagai penulis/pencipta.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Prodi DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tegal, 31 Juli 2021

Yang membuat pernyataan,



Irfan Romadhoni

NIM. 18031202

HALAMAN MOTTO

*"Waktu itu bagaikan pedang jika kau tidak bisa menggunakan pedang itu
maka pedang itu sendiri yang akan menghunusmu."*

(Imam Syafi'i)

*"Bangun dan wujudkan mimpi Anda atau orang lain akan memperkerjakan
Anda untuk membangun mimpi mereka."*

(Farrah Gray)

*"Di dunia ini jangan terlalu bergantung pada seseorang, karena bahkan
bayanganmu sendiri akan meninggalkanmu saat kau dalam gelap."*

(Ibnu Taimiyah)

*"Kehidupan itu cuma dua hari. Satu hari untukmu dan satu hari melawanmu.
Maka pada saat ia untukmu, jangan bangga dan gegabah dan pada saat ia
melawanmu bersabarlah. Karena keduanya adalah ujian bagimu."*

(Ali bin Abi Tholib)

*"Barang siapa belum merasakan pahitnya belajar walau sebentar, maka akan
merasakan hinanya kebodohan sepanjang hidupnya."*

(Imam Syafi'i)

*"Berikan aku waktu enam jam untuk menebang pohon, dan aku akan
menghabiskan empat jam pertama untuk menajamkan kapaknya."*

(Abraham Lincoln)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, atas segala rahmat-Nya sehingga salah satu cita-citaku tercapai. Semoga 'ilmu yang aku dapat selama masa studi bisa bermanfaat bagi banyak orang dan menjadikanku senantiasa menjadi manusia yang tawadhu'.

Tugas Akhir ini aku persembahkan untuk :

- 1. Orang tua tercinta Bapak Ahmad Arifin dan Emak Puji Hartatik yang senantiasa mendukung dengan doa, kesabaran dan kasih sayang serta memberikan dukungan moral.*
- 2. Kedua kakek dan nenek saya Alm. Simbah Roko Jariyo Kluwon dan Alm. Simbah Putri Jasmi Sebagai orang tua dari bapak, serta Alm. Simbah Roko Paimi dan Simbah Putri Munipah sebagai orang tua dari emak saya.*
- 3. Adik-adikku yang senantiasa mendukung dengan sepenuh hati dalam setiap langkahku.*
- 4. Dosen pembimbing Ibu Hetika dan Ibu Arifia Yasmin yang telah banyak memberikan ilmu, waktu serta kesabaran dalam membimbing saya sehingga Tugas Akhir ini selesai.*
- 5. Teman-teman seperjuangan Kelas L Prodi Akuntansi yang telah memberikan warna dalam hidup saya selama tiga tahun ini.*
- 6. Bapak Achmad Fidyani Syaifuddin sekeluarga yang telah membina saya dalam tiga tahun ini.*
- 7. Rekan dan rekanita kerja yang turut menjadi penghibur dikala sepi dan juga menjadi keluarga keduaku.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Yang telah memberikan segala kenikmatan dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir (TA).

Dalam proses penyelesaian Tugas Akhir (TA) ini, penulis menyadari bahwa Tugas Akhir (TA) yang ditulis ini masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan Tugas Akhir (TA) ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan secara moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segala hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Nizar Suhendra, S.E., M.P.P selaku Direktur Politeknik Harapan Bersama.
2. Ibu Yeni Priatna Sari, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Ketua Program Studi DIII Akuntansi terimakasih telah memberikan waktu untuk do'a kepada penulis sehingga Tugas Akhir (TA) dapat terselesaikan.
3. Ibu Hetika, S.Pd., M.Si., Ak., CAAT selaku pembimbing I yang telah memberikan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberikan motivasi, nasihat, dan do'a kepada penulis sehingga Tugas Akhir (TA) dapat terselesaikan.
4. Ibu Arifia Yasmin, S.E., M.Si., Ak., CA selaku pembimbing II yang telah memberikan waktu untuk membimbing, mengarahkan, memberikan motivasi, nasihat, dan do'a kepada penulis sehingga Tugas Akhir (TA) dapat terselesaikan.
5. Ibu Hikmatul Maulidah, S.Pd., M.Ak selaku dosen wali yang telah mendampingi penulis dari awal semester sampai dengan akhir semester.

6. Seluruh dosen program studi DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama yang telah membagikan ilmunya sehingga ilmu yang didapatkan dapat berguna dalam menyelesaikan Tugas Akhir (TA).
7. Bapak, Ibu dan keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan moral dan material dalam penelitian ini.
8. Seluruh teman-teman satu kelas yang telah memberikan semangat dan mendengarkan keluh kesah penulis dari awal penyusunan hingga terselesaikanya Tugas Akhir (TA).
9. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu yang telah berjasa membantu baik secara moril dan materiil dalam penyelesaian Tugas Akhir (TA).

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini jauh dari sempurna, masih banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangan dan kelemahan yang ada. Akhir kata, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala memberikan karunia dan balasan yang terbaik untuk segala pihak yang telah memberikan dukungan serta bantuan kepada penulis dalam menyusun Tugas Akhir (TA). Semoga Tugas Akhir (TA) ini dapat bermanfaat untuk pihak-pihak yang membutuhkan.

Tegal, 31 Juli 2021



Irfan Romadhoni
NIM. 18031202

ABSTRAK

Irfan Romadhoni. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Anugerah Jaya. Program Studi: Diploma III Akuntansi. Politeknik Harapan Bersama. Pembimbing I: Hetika, S.Pd., M.Si., Ak., CAAT; Pembimbing II: Arifia Yasmin, S.E., M.Si., Ak., CA.

Penelitian ini membahas bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner dengan skala Likert kepada 52 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh sedangkan untuk menguji kebenaran hipotesis selanjutnya dilakukan analisis dengan analisis regresi linear berganda dengan pengujian signifikan uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2) melalui SPSS 25. Dari hasil penelitian ini penulis mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) serta motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Anugerah Jaya Tegal. Dengan hipotesis gaya kepemimpinan, kompensasi serta motivasi mempunyai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji SPSS 25 Hasil dari uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel atau $6,903 > 2,80$ dan hasil signifikansi uji F yang menunjukkan hasil sebesar 0,001 yang lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,636 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Anugerah Jaya adalah sebesar 0,636 atau 64%. Sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain diluar variabel penelitian.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Romadhoni, Irfan. 2021. *The Effect of Leadership Style, Compensation And Motivation On Employee Performance In CV. Anugerah Jaya.* Study Program: Accounting Associate Degree. Politeknik Harapan Bersama. Advisor : Hetika, S.Pd., M.Si., Ak., CAAT; Co-Advisor: Arifia Yasmin, S.E., M.Si., Ak., CA.

This study discussed the effect of leadership style, motivation and compensation on employee performance. Data obtained through a survey by distributing questionnaires with a Likert scale to 52 respondents. The sampling technique was Non-probability sampling technique, while to test the truth of the hypothesis, further analysis was carried out with multiple linear regression analysis with significant testing t test, F test, and test the coefficient of determination (R²) using SPSS 25. leadership (X1), compensation (X2) and motivation (X3) on employee performance (Y) at CV. Anugerah Jaya Tegal. The hypothesis was that leadership style, compensation and motivation have a simultaneous effect on employee performance. This can be seen from the results of the SPSS 25 test. The results of the F test indicated that the Fcount value is greater than Ftable or $6.903 > 2.80$ and the significance result of the F test which shows a result of 0.001 which is smaller than the significance level = 0.05 ($0.001 < 0.05$). This can be interpreted that together leadership style, compensation and motivation affect employee performance. The coefficient of determination test showed that the Adjusted R Square value is 0.636 which indicates that leadership style, compensation and motivation affect employee performance at CV Anugerah Jaya by 0.636 or 64%. While the rest is influenced by other factors outside the research variables.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Motivation, Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR (TA)	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Batasan Masalah.....	10
1.6 Kerangka Berpikir	10
1.7 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15

2.1	Tinjauan atas Gaya Kepemimpinan	15
2.1.1	Pengertian Gaya Kepemimpinan	15
2.1.2	Tujuan Kepemimpinan	17
2.1.3	Fungsi Kepemimpinan dalam Perusahaan.....	18
2.2	Tinjauan atas Kompensasi.....	19
2.2.1	Pengertian Kompensasi.....	19
2.2.2	Jenis-jenis Kompensasi.....	19
2.2.3	Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi.....	21
2.2.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	22
2.2.5	Bentuk dan Komponen Kompensasi.....	24
2.3	Tinjauan atas Motivasi	24
2.3.1	Pengertian Motivasi	24
2.3.2	Teori Motivasi.....	25
2.3.3	Jenis-jenis Motivasi	29
2.3.4	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	29
2.4	Tinjauan atas Kinerja Karyawan	32
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	32
2.4.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	33
2.4.3	Penilaian dan Pengukuran Kinerja.....	35
2.4.4	Penilaian Kinerja.....	37
2.4.5	Unsur-Unsur Penilaian Kinerja.....	38
2.4.6	Tolak Ukur Keberhasilan Kinerja.....	40
2.5	Penelitian Terdahulu.....	41
2.6	Hipotesis Penelitian.....	43
2.6.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	43

2.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	44
2.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	44
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
3.1 Lokasi Penelitian	46
3.2 Waktu Penelitian	46
3.3 Populasi dan Sampel	46
3.3.1 Populasi.....	46
3.3.2 Sampel	46
3.4 Jenis Data	49
3.4.1 Data Kuantitatif.....	49
3.4.2 Data Kualitatif.....	49
3.5 Sumber Data	51
3.6 Teknik Pengumpulan Data	51
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	53
3.7.1 Variabel Bebas (Independen).....	53
3.7.2 Variabel Terikat (Dependen)	54
3.8 Pengukuran Variabel	54
3.9 Metode Analisis Data	55
3.9.1 Uji Validitas.....	56
3.9.2 Uji Reliabilitas	56
3.9.3 Analisis Data Deskriptif.....	56
3.9.4 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.9.5 Analisis Regresi Linear Berganda	60
3.9.6 Uji Hipotesis	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	65

4.1	Gambaran Umum Perusahaan	65
4.2	Hasil Penelitian.....	66
4.2.1	Analisis Data Deskriptif.....	66
4.2.2	Uji Asumsi Klasik	68
4.2.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
4.2.4	Uji Hipotesis	75
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	82
4.3.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.3.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	83
4.3.3	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	84
4.3.4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		86
5.1	Kesimpulan.....	86
5.2	Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA		88
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		93

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3. 1 Daftar Karyawan Yang Menjadi Populasi Dan Sampel.....	47
Tabel 3. 2 Variabel, Indikator dan skala pengukuran.	54
Tabel 4. 1 Deskriptif Penelitian.	67
Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolienaritas.....	71
Tabel 4. 3 Hasil Regresi Linear Berganda.	74
Tabel 4. 4 Distribusi T tabel.....	77
Tabel 4. 5 Hasil Uji T.....	77
Tabel 4. 6 Distribusi F tabel.....	80
Tabel 4. 7 Hasil Uji F.....	81
Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi.	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir.....	12
Gambar 4. 2 Output Normal Probability Plots.....	69
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas (Grafik Scatterplot).....	73

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.....	94
LAMPIRAN 2.....	100
LAMPIRAN 3.....	101
LAMPIRAN 4.....	105
LAMPIRAN 5.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

CV Anugerah Jaya merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang pengolahan ikan di Kota Tegal. Di dalam setiap perusahaan demi tercapainya tujuan sebagian besar bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh faktor produksi lainnya. Hal ini mengingatkan kita pada peran pemimpin dalam bekerjasama dengan pegawai untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Kehadiran sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih bernilai dibandingkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah aset paling berharga yang dimiliki suatu perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan perusahaan tersebut.

Oleh sebab itu, keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan. Maka perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada faktor ini dan sudah sewajarnya pemilik maupun pemimpin perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadi mitra dalam berusaha. Perusahaan harus bersikap adil atas apa yang diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya sehingga dapat

mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaannya.

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan (Rezaei and Baalousha, 2011)^[1]. Ketika kinerja karyawan meningkat, hal ini akan menyebabkan efektivitas organisasi (Champathes, 2006)^[2]. Kinerja yang tinggi ada pada individu dalam organisasi, yang bermakna apa yang dilakukan oleh individu telah sesuai dengan apa yang diprogramkan oleh organisasi (Thoyib, 2005)^[3]. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya (Obasan, 2012)^[4]. Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu perusahaan, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi perusahaan memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja perusahaan (Balasundaram, 2005)^[5].

Menurut Agusthina et al. (2012)^[6] keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik Negara atau sektor publik sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan beserta manajemennya dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia. Kinerja suatu perusahaan atau organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya,

dengan kata lain upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu (Usnul Khotimah, 2013)^[7]. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Permasalahan yang terkait kinerja karyawan terletak pada kurangnya kemampuan kerjasama dan komunikasi satu sama lain sehingga terjadi masalah terkait hasil kerja yang diperoleh untuk perusahaan. Selain itu kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dapat menuntun dan memberi contoh kepada karyawan. Pada CV. Anugerah Jaya pemimpin perusahaan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan parsitipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan (Ranupandojo, 2000:75)^[8]. Pemimpin memberikan ruang gerak bagi para bawahan untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan serta adanya suasana persahabatan dan hubungan saling percaya antar pimpinan dan anggota. Adapun aspek-aspek dalam gaya kepemimpinan partisipatif mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama, membagi kekuasaan, desentralisasi dan manajemen yang demokratis. Jenis kepemimpinan ini akan sangat merugikan apabila para anggota belum cukup matang dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa

salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Edy Sutrisno (2014 :213)^[9] Gaya kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Peran pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peran yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan. Pemimpin yang baik akan mampu dalam menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk pegawai. Gaya kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

Gaya kepemimpinan dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, baik dan mampu memberikan motivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik. Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan masa atau sekelompok orang untuk menggapai tujuan tertentu. Tapi tidak semua pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang sama. Seorang yang memiliki karakter kepemimpinan biasanya memiliki visi dan misi yang sudah jelas, yang kemudian menyuarakan visi dan misinya kepada kelompoknya dengan cara sedemikian rupa sehingga mengubah visi misi tersebut menjadi visi misi kelompok (Haryanto, 2021)^[10].

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan CV. Anugerah Jaya, bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para karyawan yang didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang baik. Pernyataan dari karyawan CV. Anugerah Jaya tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik. Dimana sosok kepemimpinan Supervisornya dalam memimpin para karyawan selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas yang membuat para karyawan CV. Anugerah Jaya salah mengartikan apa yang diperintahkannya.

Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan. Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu kompensasi. Panggabean (2004:76)^[11] menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu : Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Samsuddin (2006:187-188)^[12] mengemukakan bahwa : Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi adalah pemimpin dalam pemberian kompensasi cenderung masih di rasa kurang adil dan tidak sesuai terhadap kinerja karyawan, misalnya ada beberapa karyawan yang masuk pada sift malam mendapat kompensasi yang tidak sesuai hal ini menyebabkan kebutuhan karyawan berupa gaji masih tidak sesuai untuk kebutuhan sehari-hari. Hal tersebut dipengaruhi oleh pemimpin yang kurang teliti dalam mengawasi karyawannya. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Muljani (2002)^[13] yang menyatakan bahwa, ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas, kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan. Sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat menghasilkan hubungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan. Muljani (2002)^[13] mengatakan pemberian kompensasi secara adil akan lebih mudah dalam mempertahankan karyawan yang potensial dan akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

Faktor terakhir selain kepemimpinan dan kompensasi adalah di butuhnya motivasi. Menurut Malay S.P Hasibuan (2014: 143)^[14] Motivasi adalah pemberian

daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi kerja yang diinginkan pegawai, karena orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan.

Memotivasi karyawan sangatlah penting karena dengan motivasi kinerja pegawai akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja pegawainya. Kurangnya motivasi kerja pada pegawai akan menurunkan kinerjanya dan pegawai tidak bekerja sesuai peraturan dan prosedur perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi adalah rendahnya motivasi karyawan pada CV. Anugerah Jaya, disebabkan karena dari gaya kepemimpinan yang kurang baik sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya. Mereka merasa khawatir dengan adanya perintah dari supervisor yang terkadang secara tiba-tiba memerintahkan dengan instruksi yang tidak jelas dan berdampak pada hasil kinerja karyawan. Kurangnya motivasi karyawan akan mengakibatkan kurangnya kedisiplinan dan malas-malasan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,

KOMPENSASI SERTA MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANUGERAH JAYA”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada CV. Anugerah Jaya?
2. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada CV. Anugerah Jaya?
3. Apakah pemberian motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada CV. Anugerah Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada CV. Anugerah Jaya.
2. Untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada CV. Anugerah Jaya.
3. Untuk mengetahui apakah pemberian motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada CV. Anugerah Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan sehingga dapat membantu peneliti dalam memahami penelitian ini secara utuh dan dapat menerapkannya di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam pemberian kompensasi dan motivasi yang baik terhadap pegawai.

3. Bagi Politeknik Harapan Bersama

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sumbangan pikiran dan referensi bacaan sehingga bermanfaat bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini batasan masalah bertujuan agar permasalahan penelitian ini lebih fokus pada pokok pembahasan. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Objek penelitian ini dilakukan pada perusahaan sektor *Manufacture* yang ada di Kota Tegal (Khususnya Pelabuhan Tegalsari / Jongor)
2. Periode yang diambil untuk penelitian ini selama 1 tahun dari 2020-2021.
3. Analisis kinerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya.

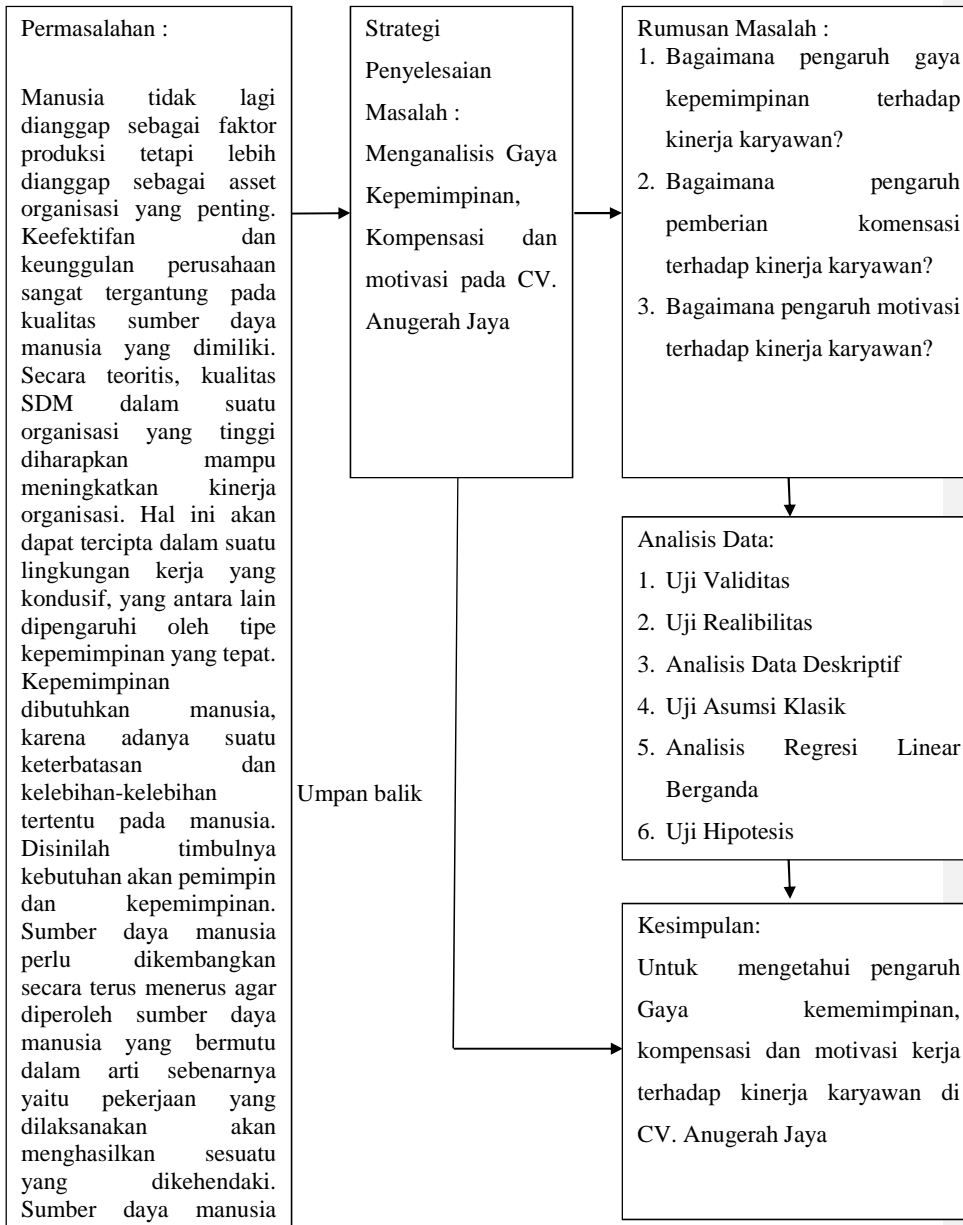
1.6 Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, peneliti melihat sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi melainkan aset perusahaan. Keunggulan dan keefektifan sumber daya manusia sangat penting bagi kelangsungan dan kemajuan dari suatu perusahaan.

Oleh sebab itu, penelitian ini dibuat agar bisa memberikan sumbangan pikiran terhadap pihak terkait akan seberapa berpengaruhnya gaya kepemimpinan, pemberian kompensasi serta motivasi terhadap kinerja karyawan. Gaya

kepemimpinan yang baik akan menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan serta pemberian kompensasi dan motivasi yang adil akan memberikan dorongan semangat bagi karyawan guna membantu perusahaan untuk mencapai tujuan secara maksimal. Produktivitas dan kreatifitas dari sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dilakukan penyederhanaan dengan menggunakan kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tugas akhir ini, dibuat sistematika penulisan agar mudah untuk dipahami dan memberikan pengetahuan umum kepada pembaca mengenai tugas akhir ini. Sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Bagian awal

Bagian awal berupa halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian Tugas Akhir (TA), halaman pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah untuk kepentingan akademis, halaman persembahan, halaman motto, kata pengantar, intisari/abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan lampiran. Bagian awal ini berguna untuk memberikan kemudahan kepada pembaca dalam mencari bagian-bagian penting secara cepat.

2. Bagian isi terdiri dari lima bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdapat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, kerangka berpikir dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdapat materi-materi tentang tinjauan atas pemimpin dan gaya kepemimpinan, tinjauan atas kompensasi, dan tinjauan atas motivasi kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini terdapat tentang lokasi penelitian, waktu penelitian, metode pengumpulan data, sumber data penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini berisikan laporan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berisi tentang pokok pembahasan dari penelitian, serta saran dari peneliti berisi tentang tulisan atau argumen yang diharapkan dapat berguna bagi instansi mapupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka ini digunakan sebagai sumber atau rujukan seorang penulis untuk berkarya. Daftar pustaka berisi tentang daftar buku dan *literature* yang berkaitan dengan penelitian.

3. Bagian Akhir

LAMPIRAN

Lampiran berisi informasi tambahan yang mendukung kelengkapan laporan, antara lain Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dari Tempat Penelitian, Dokumentasi observasi, Spesifikasi teknis serta data-data lain yang diperlukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan atas Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Secara umum mungkin dapat diartikan kepemimpinan tersebut sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian tampaknya pengertian kepemimpinan oleh para ahli tersebut masing-masing ada perbedaannya tergantung dari sudut pandang.

Kepemimpinan merupakan kekuatan atau kemampuan dalam diri seseorang untuk memengaruhi orang lain dalam hubungannya dengan pekerjaan, dengan tujuan sebagai mencapai tujuan sebuah organisasi tersebut. Sedangkan pengertian seorang pemimpin merupakan seseorang yang mendapat sebuah kepercayaan diri sebagai ketua (*leader*) dalam sistem pada suatu perusahaan atau organisasi (Evitasari, 2021)^[15].

Berikut dibawah ini ada beberapa pengertian menurut para ahli mengenai kepemimpinan, antara lain:

1. Stogdill, Ralp M. dalam Sopiah (2008:108)^[16] Menyatakan “jumlah batasan atau definisi yang berbeda-beda mengenai kepemimpinan hampir sama banyaknya dengan jumlah orang yang mencoba memberikan batasan tentang konsep tersebut”.

2. Bass, Bernards M. (1990:21)^[17] Kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen pembaharu, agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu sendiri timbul ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok.
3. Terry, George R. (1998)^[18] Mengemukakan kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
4. Likert, R. (1961: 30)^[19] Kepemimpinan adalah suatu proses bagaimana menata dan mencapai kinerja untuk mencapai keputusan seperti bagaimana yang diinginkannya.
5. Anoraga, P (1992)^[20] Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.
6. Stogdill dalam Stoner, James, AF., R Edward Freeman (1989)^[21] Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok. Kepemimpinan juga diartikan sebagai

kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama, dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi.

Menurut Kartono (2006)^[22], Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam kemajuan organisasi untuk maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Ivancevich (2001)^[23] mengatakan, seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi. Kinerja pegawai akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh pegawai dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang efektif, akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan.

2.1.2 Tujuan Kepemimpinan

Berikut ini beberapa tujuan tentang kepemimpinan, yaitu :

1. Mencapai Tujuan

Kepemimpinan merupakan sebuah hal yang dibutuhkan dalam perusahaan/kelompok supaya tujuan dapat tercapai. Tanpa adanya satu pun pihak yang berjiwa pemimpin, tujuan sulit untuk dicapai karena tidak ada sosok yang bisa dijadikan pegangan.

2. Memotivasi Orang Lain

Tujuan lain dari kepemimpinan adalah untuk memotivasi orang lain agar bisa melakukan sebuah hal dengan baik dan memaksimalkan kemampuan. Bila tidak ada sosok pemimpin, banyak orang yang akan mengalami demotivasi karena mereka tidak terpacu akan sesuatu atau tidak merasa memiliki kewajiban untuk melakukan hal tertentu (Ainun, 2020)^[24].

2.1.3 Fungsi Kepemimpinan dalam Perusahaan

Setelah memahami tujuan kepemimpinan, kita juga harus mengerti apa fungsi kepemimpinan di dalam sebuah organisasi. Pemimpin memiliki fungsi yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik untuk keberadaan dan juga kemajuan organisasi tersebut.

Pada dasarnya, kepemimpinan memiliki 2 fungsi yaitu :

1. Fungsi administratif; yang dimaksud dengan fungsi administratif adalah pengadaan formula kebijakan administrasi di dalam suatu organisasi dan menyediakan segala fasilitasnya.
2. Fungsi sebagai top manajemen; Fungsi sebagai Top Manajemen adalah fungsi pemimpin dalam proses aktivitas pembuatan

Planning, Organizing, Staffing, Directing, Commanding, dan Controlling (Prawiro, 2020)^[25]

2.2 Tinjauan atas Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan (Maulida, 2019)^[26]

2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Berikut adalah jenis-jenisnya baik dalam bentuk finansial atau non finansial:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung artinya merupakan segala macam imbalan yang berwujud uang. Misalnya seperti gaji, tunjangan, THR, bonus, komisi, insentif, pembayaran prestasi, pembagian laba perusahaan, dan opsi saham. Laba merupakan ukuran yang paling andal dan relevan untuk tujuan penilaian. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang paling sering diberikan oleh perusahaan kepada

karyawannya. Selain itu, kompensasi langsung juga lebih mudah untuk dicatat dalam administrasi keuangan perusahaan karena diberikan secara langsung dengan jumlah yang jelas dan tertulis.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Bisa dibilang kompensasi jenis tidak langsung juga bisa berupa uang. Tetapi tidak dalam bentuk secara cash, melainkan perusahaan memberikannya melalui pihak ketiga. Misalnya seperti ketika perusahaan mengikutkan karyawan ke dalam program asuransi atau hadiah yang melibatkan pihak ketiga. Perusahaan yang menanggung semua biaya yang diberikan kepada pihak ketiga tersebut sehingga karyawan tersebut bisa menikmati kompensasi tidak langsung.

3. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial diberikan kepada karyawan tidak dalam bentuk uang, melainkan dalam bentuk positif yang bisa bermanfaat untuk karyawan. Contohnya, perusahaan memberikan pelatihan *public speaking* atau jenis pelatihan yang lainnya. Pelatihan tersebut tidak berbentuk finansial tetapi tetap bisa memberikan manfaat untuk karyawan. Contoh lainnya adalah perusahaan menyediakan lingkungan kantor yang aman dan nyaman untuk karyawan sebagai bentuk penghargaan agar lebih semangat bekerja. Dengan memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawan, perusahaan bisa menjaga sumber daya manusia yang tetap berkualitas untuk tetap memajukan perusahaan. Para karyawan pun

merasa diuntungkan dan semakin semangat untuk bekerja memajukan perusahaan (Desy, 2020)^[27]

2.2.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi karyawan oleh perusahaan memiliki tujuan tertentu. Diantaranya adalah untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan. Kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting dalam memperlancar jalannya roda perusahaan. Fungsi dan tujuan kompensasi diantaranya adalah:

1. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif. Semakin banyak karyawan yang diberikan kompensasi yang tinggi, berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi, maka akan mengurangi pengeluaran biaya untuk pekerjaan yang tidak perlu.
2. Mendorong stabilitas perusahaan dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi yang baik dapat membantu stabilitas perusahaan dan secara tidak langsung juga dapat mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.
3. Sebagai bagian dari manajemen SDM, pemberian kompensasi berfungsi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi

daya tarik kepada para pelamar kerja. Selain itu juga dapat mempertahankan karyawan yang sudah ada.

Untuk memenuhi tujuan dan fungsi di atas, pemberian kompensasi perlu diikuti tahapan-tahapan manajemen kompensasi, yaitu:

1. Mengevaluasi setiap pekerjaan dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan.
2. Melakukan survei untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada pembayaran gaji di pasar kerja.
3. Menilai harga setiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran gaji yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal (Maulina, 2019)^[28].

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2008:128-129)^[29] adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktifitas kerja karyawan

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

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup/*living cost*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

2.2.5 Bentuk dan Komponen Kompensasi

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2009:118)^[30] bentuk dan komponen kompensasi dapat berupa:

1. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayar walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati sebelumnya untuk membayarnya.
3. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.
4. *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olahraga dan darmawisata.

2.3 Tinjauan atas Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Saat ini banyak sekali kata motivasi yang beredar di masyarakat. Banyak juga motivator yang sedang naik daun di berbagai media. Motivasi sangat dibutuhkan untuk lebih bersemangat dan memacu diri. Motivasi tidak hanya

berbentuk kata, akan tetapi dorongan yang kuat dari dalam diri. Motivasi biasanya berasal dari harapan untuk mendapatkan suatu hasil.

Pengertian Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan dampak yang baik bagi kehidupannya. Tingginya motivasi tersebut akan mengubah perilakunya, untuk menggapai cita-cita dan menjalani hidup dengan lebih baik (Putra, 2020)^[31]. Oleh karena itu, setiap orang sangat membutuhkan motivasi untuk dirinya sendiri. Hal ini, agar Anda tidak mudah putus asa dan merasa down. Serta dapat cepat bangkit saat mengalami kegagalan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Mitchell, 1997)^[32].

Dalam hubungan antara motivasi dan intensitas, intensitas terkait dengan seberapa giat seseorang berusaha, tetapi intensitas tinggi tidak menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Sebaliknya elemen yang terakhir, ketekunan, merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya (Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008)^[33].

2.3.2 Teori Motivasi

Berdasarkan pengertian di atas, ada beberapa teori motivasi yang kerap dipakai, antara lain :

1. Teori Kebutuhan McClelland

David McClelland adalah seorang psikolog yang menyebutkan opininya terkait teori motivasi yang terbagi menjadi 3 jenis kebutuhan, antara lain:

- a) Kebutuhan prestasi (*need for achievement*)
- b) Kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*)
- c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

2. Teori ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer atau juga dikenal sebagai ERG disebutkan oleh Alderfer yang ia ambil dari bentuk persamaan :

- a) E = *Existence* yang artinya eksistensi kebutuhan, sama halnya dengan fisiologis serta materialistis
- b) R = *Relatedness* yang menyebutkan hubungan dengan pihak yang lainnya
- c) G = *Growth* yang berarti kebutuhan tumbuh guna meraih potensi diri yang optimal

3. Teori Hierarki Maslow

Teori Hierarki disebutkan oleh Abraham Maslow yang merupakan seorang psikologi pada tahun 1943. Dalam teori ini disebutkan jika tingkatan kebutuhan hidup manusia itu didasari kepada 5 jenis. Mulai dari keperluan yang mendasar sampai kebutuhan tertinggi.

Tingkatan hierarki yang dimaksud di atas ialah:

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*)

Keperluan hidup manusia yang sangat dasar seperti kebutuhan akan: Makanan, minuman, pakaian, udara, air, tempat tinggal serta keperluan lain untuk bertahan hidup.

b) *Kebutuhan Keamanan (Safety needs)*

Kebutuhan hidup manusia untuk mendapatkan rasa aman dari tindak kekerasan. Baik itu secara fisik ataupun secara psikis.

Sebagai contoh: Lingkungan dari tempat tinggal yang bebas akan polusi, perlindungan dari keselamatan akan bahaya serta berbagai ancaman di dalam hidup seseorang.

c) *Kebutuhan Sosial (Social needs)*

Seiring dengan sifat dalam diri manusia yang menjadi makhluk sosial, manusia ini memerlukan orang lain dalam menjalankan hidupnya. Keperluan satu ini mensyaratkan manusia guna mempunyai rasa mencintai serta dicintai.

d) *Kebutuhan Penghargaan (Esteem needs)*

Keperluan yang berhubungan dengan keamanan fisiologis, serta sosial. Keperluan atau kebutuhan tersebut menjadikan individu itu berharap untuk diakui oleh orang lain, mempunyai reputasi serta rasa percaya diri dan juga dihargai oleh orang lain.

e) *Kebutuhan Aktualisasi diri (Self-Actualization)*

Kebutuhan atau keperluan yang paling tinggi di dalam hidup manusia adalah kebutuhan manusia agar bisa memenuhi ambisi dalam diri pribadinya.

4. Teori Harapan Vroom

Victor Vroom adalah seorang profesor yang berasal dari Kanada. Beliau menyebutkan teori motivasi di dalam bukunya yang berjudul “*Work and Motivation*” yang berbunyi jika seseorang akan mengerjakan sebuah tindakan sebab mengharapkan hasil maupun imbalan.

Konsep dari teori harapan Vroom yaitu:

- a) Harapan (*Expectancy*): Tingkat kepercayaan dalam diri seseorang jika sebuah usaha akan mampu menghasilkan suatu kinerja tertentu.
- b) *Instrumentally*: Tingkat kepercayaan dalam diri seseorang jika suatu kinerja yang dikerjakan dapat memperoleh hasil tertentu.
- c) Valensi (*Valence*): Berhubungan dengan nilai positif serta negatif dari hasil yang sudah dicapai.

5. Teori Motivasi Hygiene Herzberg

Teori Herzberg atau juga dikenal dengan teori dua faktor yang berbeda, yaitu tingkat kepuasan serta ketidakpuasan di dalam bekerja atau dikenal juga sebagai teori M-H.

- a) Kepuasan bekerja: Faktor yang berkaitan dengan prestasi, pengakuan, tanggung jawab yang akan memberikan kepuasan positif untuk karyawan.
- b) Ketidakpuasan bekerja: Faktor yang berkaitan dengan keadaan dari lingkungan kerja, hubungan atau relasi antar individu,

keamanan bekerja ataupun gaji yang memberikan rasa tak puas untuk karyawannya (Tiyas, 2021)^[34]

2.3.3 Jenis-jenis Motivasi

Ada beberapa jenis motivasi yang memberikan pengaruh dan memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam hidupnya.

Menurut Sardiman (2005)^[35], motivasi dibedakan atas 2 jenis yaitu:

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif (daya penggerak) yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dari diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

2. Motivasi ekstrinsik

motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan yang harus dipenuhi.

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa motivasi yang berasal dari dalam diri adalah motivasi intrinsik, sedangkan motivasi yang berasal dari luar diri dalam melakukan sesuatu disebut motivasi ekstrinsik.

2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan, yakni :

1. Faktor Intern, dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, yang meliputi :
 - a) Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia untuk bertahan hidup yang meliputi : mendapat kompensasi, memiliki pekerjaan tetap, dan suasana kerja yang aman dan nyaman.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki, dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari yang apabila memiliki keinginan yang keras maka dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yang disebabkan adanya keinginan untuk dihormati, dihargai, dan diterima oleh orang lain.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, yang meliputi : penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil, dan dihargai masyarakat.
 - e) Keinginan untuk berkuasa, dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Hal ini dapat memungkinkan seseorang menjadi pemimpin atau penguasa dalam organisasi.
2. Faktor Ekstern, bisa dapat melemahkan motivasi kerja seseorang, yang meliputi :

- a) Kondisi lingkungan kerja, meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai, merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan dapat bekerja dengan baik.
- c) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi adalah memberikan pengarahan, dan membimbing dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik antara supervisi dan para karyawan, maka akan dapat menghadapi segala masalah dengan baik.
- d) Adanya jaminan pekerjaan. Hal ini bisa membuat para karyawan akan mau bekerja keras untuk perusahaan. Para karyawan memiliki keinginan kalau jaminan karier yang jelas untuk masa depan mereka dapat dijamin oleh perusahaan.
- e) Status dan tanggung jawab, merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian.
- f) Peraturan yang fleksibel. Biasanya dalam suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para karyawan, yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan. Semua peraturan yang berlaku diperusahaan harus dikomunikasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan (Arsyakayla, 2018)^[36].

2.4 Tinjauan atas Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan.

Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan ataukah tidak. Penilaian kinerja ini berperan penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak karyawan (Ibnuismail, 2021)^[37].

Pengertian Kinerja Karyawan Berdasarkan Para Ahli :

1. Menurut Moehariono

Dalam buku yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi” karya Prof. Dr. Moehariono, M.Si. dijelaskan bahwa kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif. Hal tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pada tiap karyawan dalam meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral yang berlaku.

2. Menurut Prawirosentono

Prawirosentono menjelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai

dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral.

3. Menurut McCormick, J. E. dan Tiffin, J.

Kedua ahli ini berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah jumlah dan juga waktu yang dibutuhkan untuk bisa melakukan aktivitas. Sedangkan waktu kerja adalah jumlah kehadiran, keterlambatan dan juga masa kerja dari karyawan.

4. Menurut Sutrisno, E.

Edy Sutrisno menerangkan kinerja karyawan sebagai rangkuman dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan juga kolaborasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Menurut Miner

Kinerja karyawan adalah bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja tidak mengendur demi kelancaran bisnis perusahaan.

Faktor tersebut di antaranya adalah :

1. Sikap disiplin

Salah satu hal penting dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan adalah sikap disiplin. Kedisiplinan karyawan sangat diperlukan demi

kelancaran bisnis perusahaan. Setiap karyawan diharapkan memiliki sikap disiplin untuk mengikuti aturan perusahaan dan melaksanakan tugas masing-masing. Perusahaan sendiri dapat membuat kebijakan yang akan memengaruhi sikap disiplin karyawan.

2. Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi setiap karyawan tentu saja berbeda-beda. Ada karyawan yang termotivasi untuk bekerja demi uang agar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Ada juga yang termotivasi dengan jabatan tinggi.

3. Kompensasi atau Insentif

Salah satu yang akan cukup mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi. Kompensasi bisa diberikan dalam bentuk bonus yang akan meningkatkan kinerja. Iming-iming kenaikan jabatan juga akan membuat karyawan memperbaiki kinerjanya. Selain sebagai penghargaan untuk karyawan yang bekerja sangat baik, hal ini juga diharapkan dapat memacu karyawan lain untuk bekerja lebih baik lagi.

4. Gaya kepemimpinan

Karyawan yang memiliki pemimpin baik biasanya akan memberikan performa yang baik juga. Gaya atasan dalam memimpin karyawannya akan sangat memengaruhi kinerja perusahaan maupun

karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan mengayomi karyawannya untuk dapat menyelesaikan tugas masing-masing tanpa memberi tekanan yang berlebihan.

5. Lingkungan kerja

Faktor lain yang akan mempengaruhi kinerja pegawai atau kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati karyawan tenang dan bisa lebih fokus dalam pekerjaannya. Ketersediaan peralatan kerja yang lengkap juga membuat performa karyawan lebih maksimal. Perusahaan juga perlu memperhatikan kesehatan dan keamanan karyawannya dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai kebutuhan.

Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan dan memajukan bisnis perusahaan. Perusahaan perlu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat agar kinerjanya bisa lebih maksimal. Hal yang tidak kalah penting adalah memahami kinerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Poppy, 2020)^[38].

2.4.3 Penilaian dan Pengukuran Kinerja

"Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya" (Mangkunegara, 2004:69)^[39]. Menurut Hasibuan (2008:87) "penilaian prestasi kerja/kinerja karyawan adalah menilai

rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan".

Tujuan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Sunyoto (1991:1)^[40] adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.

Manfaat penilaian kinerja karyawan itu sendiri menurut Mulyadi (2004:416)^[41] adalah :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.

2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan. seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Berdasarkan uraian tentang penilaian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau perusahaan haruslah dilaksanakan secara obyektif, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh organisasi yang bersangkutan.

2.4.4 Penilaian Kinerja

Menurut T. Hani Handoko (2001:143)^[42] teknik penilaian kinerja sebagai berikut:

1. *Rating scale*

Yaitu penilaian kinerja yang biasanya diisi oleh atas langsung dengan menandai tanggapan yang paling sesuai dengan untuk setiap dimensi pelaksanaan kerja.

2. *Checklist*

Metode ini adalah untuk mengurangi beban penilaian, metode ini biasanya memberikan suatu gambaran kinerja secara akurat, daftar penilaian berisi item- item yang memadai.

3. Metode peristiwa kritis

Metode ini adalah metode penelitian yang mendasari pada catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan. apakah angat baik atau buruk dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

4. Metode peninjauan lapangan

Agar tercapai penilaian yang lebih terstandarisasi banyak perusahaan menggunakan metode ini.

5. Test dan observasi kinerja

Bila jumlah pekerjaan terbatas penilaian kinerja bisa didasarkan tes pengetahuan dan keterampilan. Tes ini mungkin tertulis atau peragaan keterampilan, agar berguna tes ini harus valid.

2.4.5 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Sastrohadiwiryo (2005:235-236)^[43] menjelaskan bahwa pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan perundangan yang berlaku, menaati perintah perundangan yang diberikan atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5. Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah kelulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah bimbingan dari manajemen lininya.

8. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

2.4.6 Tolak Ukur Keberhasilan Kinerja

Menurut Rusdy, A. Rifai. (2004)^[44] tolak ukur keberhasilan kinerja dapat diukur sebagai berikut :

1. Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas actual.

2. Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

3. Biaya

Berapa biaya alokasi yang diperlukan hingga target sasaran dapat tercapai.

4. Waktu yang di perlukan agar sasaran kerja dapat tercapai.

5. Keselamatan kerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Adapun literatur (penelitian terdahulu) yang digunakan untuk melakukan penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Yohanes Calvin Gunawan (2016)	Gaya Kepemimpinan Situasional Pada PT.PRAMONO IRINDO JAYA	Analisis Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepala Produksi yang menerapkan gaya kepemimpinan selling kepada bawahannya yang memiliki tingkat kesiapan sangat tinggi menjadi kurang efektif dan tidak situasional.
2.	Candra Sari (2013)	Gaya Kepemimpinan Pada Showroom Arafah Motor Air Tiris Kab. Kampar	Analisis Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat cenderung oktokrat dapat membuat para karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga hal ini nantinya dapat menurunkan pencapaian target perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.
3.	Tri Purwanto (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang	Analisis Deskriptif, Komparatif Dan Asosiatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemimpin mampu mendorong karyawan agar dapat bekerjasama untuk

	Kertapati Palembang			mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin mampu harus bersikap tegas untuk menentukan keputusan yang kompleks. Pemimpin selalu percaya diri dalam mengambil keputusan.
4.	Andhi Sukma Hanafi (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Deskriptif Kualitatif	seorang pemimpin harus dapat memahami tipe gaya kepemimpinan, dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi yang dipimpinnya, sehingga gaya kepemimpinan yang digunakan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, meningkatnya kinerja pegawai, dan tercapainya tujuan organisasi.
5.	Sofiana Ulfah (2018)	Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Bank BNI Syariah KC Yogyakarta	Analisis Deskriptif Kualitatif	Bank BNI Syariah KC Yogyakarta adalah <i>coaching</i> (pembinaan) motivasi pelayanan prima memberikan <i>reward</i> kepada pegawai yang berprestasi, berkumpul dan evaluasi bersama kepada pegawai, memberikan kebebasan berpendapat dan kebebasan berkreasi.

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam menangani berbagai macam sifat dan perilaku karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tentu tidak dapat dilihat secara instan karena proses yang berjalan juga membutuhkan waktu. Pengaruhnya akan terlihat setelah berjalan beberapa waktu dan cara menyikapi masalah yang datang. Pemilihan gaya kepemimpinan juga sangat perlu dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi, keadaan dan dinamika perusahaan agar tidak terjadi kesalahan yang fatal. Kemampuan pemimpin sangat menentukan suksesnya perusahaan pada waktu mendatang.

Penelitian yang dilakukan oleh Andhi Sukma Hanafi, Chairil Almy dan M.Tirtana (2018)^[45] menyatakan bahwa Kinerja pegawai akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh pegawai dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang efektif, akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai. Berdasarkan pernyataan diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya.

2.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari dan Tukini (2019)^[46] menyatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas dan memotivasi karyawan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Agar karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, untuk mendorong karyawan berprestasi tinggi, untuk mempertahankan karyawan produktif dan berkualitas agar tetap setia kepada organisasi/perusahaan. Berdasarkan pernyataan diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

H₂ : Pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan memberikan usaha yang lebih di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Arnold Jassen Wijaya dan Heru Susilo (2018)^[47] menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan dari

kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) dan kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang. Berdasarkan pernyataan diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

H₃ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada perusahaan *manufacture* di Kota Tegal atau tepatnya pada CV. Anugerah jaya.

3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan, terhitung dari bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 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, 2017:80)^[48]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Anugerah Jaya sebanyak 52 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila jumlah populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81)^[48]. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan teknik *sampling* jenuh, dimana menurut sugiyono (2018:85)^[48] *sampling* jenuh adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yakni menggunakan seluruh jumlah dari populasi penelitian yang berjumlah 52 karyawan.

Tabel 3. 1 Daftar Karyawan Yang Menjadi Populasi Dan Sampel.

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	3 - 5 Tahun
2	Perempuan	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
3	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	5 Tahun Keatas
4	Perempuan	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
5	Perempuan	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
6	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
7	Laki-laki	26 - 30 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
8	Perempuan	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	5 Tahun Keatas
9	Perempuan	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
10	Perempuan	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
11	Laki-laki	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
12	Perempuan	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
13	Perempuan	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
14	Perempuan	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
15	Perempuan	21 - 25 Tahun	Sarjana	1 Tahun Kebawah
16	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
17	Perempuan	26 - 30 Tahun	Sarjana	1 Tahun Kebawah

18	Laki-laki	21 - 25 Tahun	Sarjana	3 - 5 Tahun
19	Perempuan	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	3 - 5 Tahun
20	Perempuan	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
21	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	3 - 5 Tahun
22	Perempuan	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
23	Perempuan	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
24	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	5 Tahun Keatas
25	Perempuan	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
26	Perempuan	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
27	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	5 Tahun Keatas
28	Perempuan	21 - 25 Tahun	Sarjana	1 Tahun Kebawah
29	Perempuan	21 - 25 Tahun	Sarjana	1 Tahun Kebawah
30	Perempuan	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
31	Perempuan	21 - 25 Tahun	Sarjana	3 - 5 Tahun
32	Laki-laki	31 Tahun Keatas	SMP atau Mts Sederajat	5 Tahun Keatas
33	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
34	Perempuan	26 - 30 Tahun	Sarjana	3 - 5 Tahun
35	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	3 - 5 Tahun
36	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
37	Perempuan	26 - 30 Tahun	Sarjana	5 Tahun Keatas
38	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
39	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
40	Laki-laki	31 Tahun Keatas	SMA, SMK atau MA Sederajat	5 Tahun Keatas

41	Laki-laki	31 Tahun Keatas	SMP atau Mts Sederajat	5 Tahun Keatas
42	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
43	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
44	Laki-laki	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
45	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	3 - 5 Tahun
46	Laki-laki	26 - 30 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
47	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
48	Perempuan	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
49	Laki-laki	26 - 30 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	5 Tahun Keatas
50	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
51	Perempuan	26 - 30 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
52	Perempuan	26 - 30 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun

3.4 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

3.4.1 Data Kuantitatif

Data kuantitatif menurut Suliyanto (2006:135)^[49] yaitu data yang berupa angka atau bilangan.

3.4.2 Data Kualitatif

Data kualitatif menurut Suliyanto (2006:134)^[49] yaitu data dalam bentuk kata-kata atau bukan bentuk angka. Data ini biasanya menjelaskan karakteristik atau sifat.

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan pembahasan cara-cara pengumpulan data, penyederhanaan angka-angka pengamatan yang diperoleh (meringkas dan menyajikan), serta melakukan pengukuran pemusatan dan penyebaran untuk memperoleh informasi yang lebih berguna dan lebih mudah dipahami. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian dirancang melalui langkah-langkah penelitian dari mulai operasional variabel, penentuan jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan diakhiri dengan merancang analisis data serta pengujian hipotesis penelitian. Data yang digunakan adalah data primer yang berupa informasi yang diperoleh dari wawancara yaitu tentang gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan pada CV Anugerah Jaya.

Teknik penentuan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi serta motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Anugerah Jaya.

3.5 Sumber Data

Berdasarkan sumber pengambilannya, menurut (Misbahuddin & Iqbal hasan, 2013:21)^[50] data dibedakan dua yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer menurut Suliyanto (2006:131)^[51] adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama.. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan meminta informasi secara langsung terhadap pihak terkait di CV Anugerah Jaya menggunakan metode wawancara.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data atau keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, maka metode penelitian yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat

pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya telepon, *email*, atau *skype* (Uceo, 2016)^[52].

2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi tidak hanya mengukur sikap dari responden, namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Teknik pengumpulan data observasi cocok digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam. Metode ini juga tepat dilakukan pada responden yang kuantitasnya tidak terlalu besar (Uceo, 2016)^[52].

Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Sugiyono (2008:39) menyatakan bahwa : skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala Likert:

- a) Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor : 1
- b) Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor : 2
- c) Untuk jawaban Ragu-ragu (RR) diberi skor : 3
- d) Untuk jawaban Setuju (S) diberi skor : 4
- e) Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor : 5

3. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2017:291)^[53] Studi Kepustakaan merupakan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dapat menunjang dalam penyusunan Tugas Akhir.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014:58)^[54] operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas menurut Sugiyono (2014:39)^[54] merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

3.7.1 Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau bisa disebut variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3). Gaya kepemimpinan (X1) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan untuk berinteraksi guna menyampaikan

dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik. Dan kompensasi (X2) yang di maksud dalam penelitian ini adalah suatu bentuk pemberian atas jasa yang telah di berikan oleh karyawan baik berupa Nominal maupun bukan. Sedangkan Motivasi (X3) yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

3.7.2 Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.8 Pengukuran Variabel

Indikator variabel serta tingkat pengukurannya, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 2 Variabel, Indikator dan skala pengukuran.

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Gaya kepemimpinan (X1) Samsudin (2009:293)	1. Tanggungjawab 2. Kemampuan perspektif 3. Bersikap objektif 4. Menentukan prioritas 5. Kemampuan berkomunikasi	Likert
2	Kompensasi (X2)	1. Upah dan gaji 2. Insentif	Likert

	Simamora (2004:445)	3. Tunjangan 4. Fasilitas	
3	Motivasi (X3) Moslow yang dikutip dari Hasibuan (2003)	1. Kebutuhan fisik 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y) Megginson (1981) dalam Mangkunegara (2003:83)	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. <i>Job Knowledge</i> 4. Kerjasama 5. Inovasi, Kreatifitas dan Inisiatif	Likert

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini perhitungan menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25. Analisis regresi linier berganda merupakan model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel, digunakan untuk menguji seberapa besar dan bagaimana arah variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan data berskala rasio. Peneliti menggunakan analisa regresi berganda dikarenakan dalam penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel. Hal ini untuk menunjukkan hubungan antara variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat (Y), sehingga dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini langkah-langkah analisis regresi linier berganda yang digunakan, yaitu:

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 211)^[55] “Validitas adalah suatu ukuran untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah”.

Pengujian validitas instrumen dimaksudkan untuk mendapatkan alat ukur yang shahih dan terpercaya. Untuk mengetahui validitas angket digunakan nilai hasil angket yang disusun oleh peneliti.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130)^[56] menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

3.9.3 Analilis Data Deskriptif

Menurut Ghozali (2011:19)^[57] Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, *maksimum*, *minimum*, *sum*, *range* (selisih) data. Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dan kelompok subjek yang diteliti.

3.9.4 Uji Asumsi Klasik

Hal ini perlu dilakukan sebelum model regresi linear digunakan yang bertujuan agar asumsi-asumsi yang mendasari model regresi linear dapat terpenuhi sehingga dapat menghasilkan pendugaan yang tidak bias. Model

regresi linear akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan unbiased linear estimator dan memiliki varian minimum atau sering disebut dengan *BLUE (best linear unbiased estimator)* yakni tidak terdapat heterokedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi. Jika terdapat gejala heterokedastisitas, artinya varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error. Jika terdapat gejala multikolinearitas, artinya akan sulit mengisolasi pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi lemah. Jika terdapat autokorelasi mengakibatkan penaksiran masih tetap bias dan masih konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Setelah data berhasil dikumpulkan, sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap penyimpangan asumsi klasik, dengan tahapan sebagai berikut :

3.9.4.1 Uji Normalitas

Menurut Resti (2012:42)^[58] uji normalitas adalah bentuk pengujian untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak adalah dengan analisis grafik atau analisis statistik. Uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau uji Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas bertujuan untuk

menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Menurut Imam Ghozali (2011:160-165) residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

3.9.4.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103)^[59] pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui hasil uji dari uji multikolinieritas dapat dilihat dari beberapa cara, yakni sebagai berikut :

1. Melihat nilai tolerance :
 - a. Apabila nilai *tolerancenya* sendiri lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.
 - b. Apabila nilai *tolerancenya* lebih kecil dari 0,10 maka kesimpulan yang didapat adalah terjadi multikolinieritas.
2. Melihat nilai VIF :

- a. Jika nilai VIF lebih dari 10, maka kesimpulannya adalah data yang di uji tersebut memiliki multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF dibawah 10, maka kesimpulannya adalah data yang di uji tidak memiliki multikolinieritas.
- c. Rumus :

$$VIF = 1/1-R^2$$

3.9.4.3 Uji Autokorelasi

Menurut Imam Ghozali (2011:110)^[59] uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul akibat observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain atau dapat dikatakan pada jenis data yang bersifat time series ditemukan masalah autokorelasi. Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik Durbin Watson (DW) sebagai berikut :

Rumus :

$$DW = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}$$

Sumber : Ghozali (2016:107)

Keterangan :

DL = Batas bawah DW

DU = Batas atas DW

3.9.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011:139-143)^[59] uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji heteroskedastisitas dalam regresi ini menggunakan scatter plot dengan menggunakan bantuan *software* stastitik SPSS 25.0 for windows. *Scatter plot* sendiri merupakan sebuah grafik yang *diplot point* atau titik menunjukkan hubungan antara dua pasang data. Heterokedastisitas berarti variasi (*variance*) variabel tidak sama untuk semua pengamatan.

3.9.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan analisis regresi linier berganda (*multiple linier regression analysis*) yaitu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun

rumus persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat di proksikan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bx_1 + bx_2 + bx_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = Kompensasi

X3 = Motivasi

b = Koefisien regresi dari setiap variabel independen (variable bebas)

3.9.6 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan secara parsial menggunakan uji t dan simultan menggunakan uji F.

3.9.6.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji t melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain di anggap

konstan. Menurut Ghozali (2011:94)^[59] dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

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

(Ghozali, 2011:94)

Keterangan :

T = t hitung

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Nilai t hitung selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel dengan signifikansi 0,05 (5%) apabila t hitung lebih besar dari t tabel berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individual. Sebaliknya apabila t hitung lebih kecil dari t tabel berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individual.

3.9.6.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau

simultan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel pada taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dasar penarikan kesimpulan atas pengujian ini adalah Sebagai berikut :

1. Jika F hitung > F tabel maka H1 ditolak dan H0 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara bersama-sama atau simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika F hitung < F tabel maka H1 diterima dan H0 di tolak. Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara bersama-sama atau simultan memiliki signifikan terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2014:257) rumus uji F sebagai berikut :

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

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah Variable Independen

N = Jumlah sampel

3.9.6.3 Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2011:251)^[60] Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output *Model Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi. Analisis koefisien determinasi berfungsi untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel

independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung determinasi adalah sebagai berikut :

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

(Iqbal Hasan, 2013:152)^[28]

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi

Analisa :

1. Jika $R^2 = 0$ tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variable dependen.
2. Jika $R^2 = 1$ variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

CV Anugerah Jaya secara legalitas berdiri pada tanggal 27 April 2010 sesuai dengan akta pendirian perseroan Terbatas No. 103 dihadapan Hertanti Pindayani, SH. MH Notaris di Tegal. Usaha ini berjalan secara komersil sejak tahun 2010 dimulai dari usaha perorangan yang dirintis langsung oleh Bapak Achmad Fidyani Syaifuddin yang saat ini menjabat sebagai Direktur perusahaan dan pemegang saham mayoritas. Usaha ini bergerak dalam bidang usaha perdagangan dan pengolahan ikan sekaligus *cold storage*. CV Anugerah Jaya berkedudukan di Jl. Blanak Blok F No.4-5 KPPP Tegalsari. Lokasi usaha menempati luas lahan 1.500 M2 dimana luas lahan tersebut berdiri bangunan kantor, bangunan *cold storage*, tempat pengolahan, tempat pembekuan (*Contact Freezer*) dan Mess bagi Karyawan. kapasitas *cold storage* yang ada saat ini sekitar 300 Ton untuk pembekuan ikan. Disamping lokasi yang ada di Pinggir laut, perusahaan juga memiliki tujuan membantu masyarakat yang mayoritas nelayan dan juga pengepul ikan untuk menyediakan tempat penitipan ikan bagi yang tidak memiliki *freezer*. Hal tersebut di maksudkan agar masyarakat bisa menyimpan ikan yang tidak habis terjual tanpa takut ikan tidak segar/rusak. CV Anugerah Jaya telah berkembang dari sebuah perusahaan perdagangan menjadi rumah perdagangan internasional yang berdiri kokoh. Saat ini Prioritas utama CV Anugerah Jaya adalah pengembangan

Produk agar bisa bersaing di pasar Internasional yang semakin kompetitif. Untuk saat ini CV Anugerah Jaya telah memiliki beberapa pasar Internasional seperti Di China, Malaysia serta Australia.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan suatu gambaran dan informasi mengenai data yang dimiliki sehingga mudah dipahami dan dimengerti atau suatu deskripsi dari data-data yang dilihat dari varian minimum, varian maximum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Nilai maksimum digunakan untuk mengetahui jumlah terbesar data yang bersangkutan. Nilai minimum digunakan untuk mengetahui jumlah terkecil data yang bersangkutan bervariasi dari rata-rata. *Mean* digunakan untuk mengetahui rata-rata data yang bersangkutan. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar data yang bersangkutan bervariasi dari rata-rata. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen (gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Tujuan dari analisis statistik deskriptif adalah untuk menggambarkan secara ringkas variabel-variabel penelitian dan melihat kualitas data-data yang sudah diteliti dari nilai yang terdapat dari mean dan standar deviasi itu sendiri. Jika nilai rata-rata (*mean*) lebih besar dari standar deviasi maka data kualitas yang diteliti lebih baik. Pada tabel statistik deskriptif diperoleh data observasi dari 52 responden melalui kuesioner yang telah disebarkan. Hasil dari analisis statistik deskriptif adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Deskriptif Penelitian.***Descriptive Statistics***

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	52	16	25	21.50	2.119
Kompensasi	52	11	25	19.90	3.321
Motivasi	52	13	25	21.04	2.425
Kinerja Karyawan	52	13	25	20.71	2.436
Valid N (listwise)	52				

Sumber : Data Primer yang diolah melalui SPSS versi 25

Berdasarkan tabel tersebut di ketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan responden untuk kepemimpinan sebesar 21,50. Artinya atasan mempunyai pribadi yang menyenangkan, sehingga karyawan percaya pada pimpinannya, selain itu karyawan juga mengagumi dan menghormati atasannya. Menurut karyawan, atasan mampu menciptakan rasa optimisme bagi bawahannya, misalnya dengan memberikan masukan yang inovatif untuk keberhasilan pekerjaan, dan juga mampu memunculkan ide baru yang baik untuk kemajuan perusahaannya. Atasan juga bisa dijadikan pelatih yang melatih bawahannya untuk bekerja lebih trampil demi kemajuan perusahaan, atasan juga bisa menjadi penasehat apabila bawahannya mendapat masalah, atasan juga merupakan orang yang dapat dipercaya dan peduli kepada bawahannya. Sedangkan kompensasi nilai rata-rata adalah sebesar 19,90 dan termasuk kategori adil. Artinya menurut responden pada penelitian ini kompensasi yang mereka terima sudah adil, ditinjau dari keadilan internal kenaikan gaji, keadilan

internal tunjangan, insentif dan gaji, serta ditinjau dari keadilan eksternal kenaikan gaji, keadilan eksternal tunjangan, insentif, dan gaji. Selanjutnya adalah nilai rata-rata motivasi yaitu sebesar 21,04. Artinya sedikit banyak motivasi dari pimpinan maupun rekan kerja menimbulkan semangat serta rasa ingin menjadi lebih baik yang tinggi. Dan yang terakhir adalah nilai rata-rata kinerja karyawan yaitu sebesar 20,71. Artinya dapat dikatakan sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik menurut pimpinan mereka.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

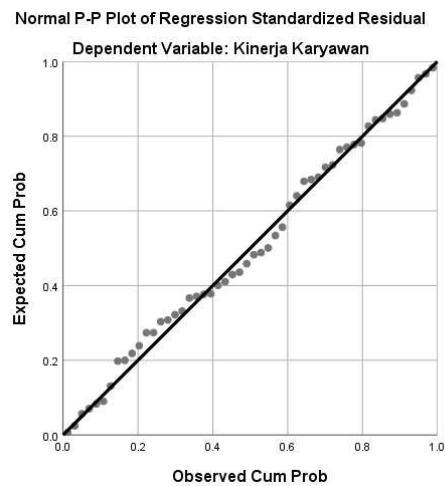
Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian data menggunakan asumsi klasik untuk menguji kelayakan penggunaan model regresi dan kelayakan variabel bebas. Tujuan pengujian uji asumsi klasik adalah agar dapat menghasilkan nilai parameter yang baik sehingga nilai penelitian dapat lebih diandalkan. Dari hasil perhitungan sampel, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu yang meliputi : uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya. Adapun hasil dari uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi

normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan distribusi pada grafik P-P plot. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal. Hasil dari uji normalitas penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 4. 1 *Output Normal Probability Plots*



Sumber : Data primer yang diolah melalui SPSS versi 25

Pada *output* di atas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data berdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi. Untuk dapat mengetahui apakah terjadi multikolinieritas, maka dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang terdapat pada masing-masing variabel. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dari nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan multikolinieritas antar variabel bebas (variabel independen) dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas (variabel independen) dalam model regresi.

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolienaritas.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.694	1.441
	Kompensasi	.713	1.403
	Motivasi	.966	1.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah melalui SPSS versi 25.

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas dalam kolom *collinearity statistics* diketahui bahwa :

1. Nilai *Tolerance* variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,694 > 0,10 sedangkan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1,441 < 10.
2. Nilai *Tolerance* variabel Kompensasi sebesar 0,713 > 0,10 sedangkan nilai VIF variabel Kompensasi sebesar 1,713 < 10.
3. Nilai *Tolerance* variabel Motivasi sebesar 0,966 > 0,10 sedangkan nilai VIF variabel Motivasi sebesar 1,036 < 10.

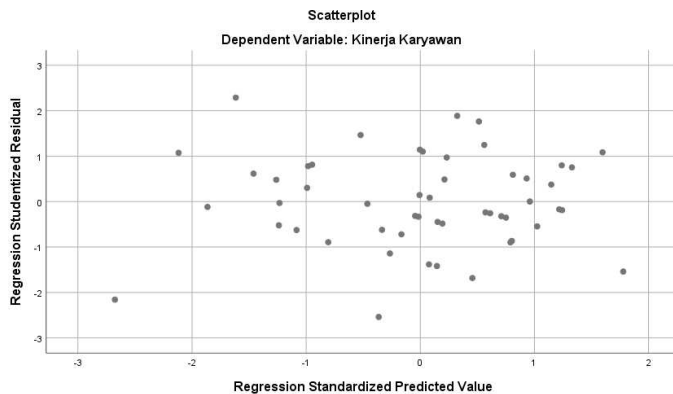
Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi berada diatas 0,10 sedangkan nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi berada dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolienaritas.

4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedaktisitas atau tidak terjadi heterokedaktisitas. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan grafik *Scatterplot* yaitu dengan melihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, jika kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi dapat digunakan.

Hasil uji heterokedastisitas dengan grafik *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas (Grafik *Scatterplot*)



Sumber : Data primer yang diolah melalui SPSS versi 25

Grafik *scatterplot* di atas tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, artinya tidak ada varian yang berbeda dari suatu pengamatan penelitian ini sehingga model regresi layak untuk digunakan.

4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3) secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program SPSS versi 25. Hasil *output* dari SPSS dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Regresi Linear Berganda.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.722	4.298		1.797	.079
	Gaya Kepemimpinan	.254	.167	.221	1.527	.133
	Kompensasi	.293	.105	.399	2.791	.008
	Motivasi	.081	.123	.080	.655	.516

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah melalui SPSS versi 25

$$Y = 7.722 + 0,254X_1 - 0,293X_2 - 0,081X_3$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Kompesasi

X₃ : Motivasi

Persamaan regresi di atas memiliki arti diantaranya sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 7.722 artinya jika gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi sama dengan nol maka kinerja karyawan sebesar 7.722.
2. Koefisien regresi atau nilai gaya kepemimpinan sebesar 0,254 artinya bahwa setiap penurunan 1% gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,254 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

3. Koefisien regresi atau nilai kompensasi sebesar 0,293 artinya bahwa setiap kenaikan 1% kompensasi, maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,293 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Koefisien regresi atau nilai motivasi sebesar 0,081 maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,081 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

4.2.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis perlu di lakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan secara parsial menggunakan uji t dan simultan menggunakan uji F.

4.2.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen. Uji signifikansi parsial variabel independen dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial, variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- b. Jika nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa secara parsial, variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mencari nilai t -tabel pada hasil pengujian penelitian ini maka dicari dengan rumus sebagai berikut :

Diketahui :

$$\alpha = 0,05$$

$n = 52$ jumlah data penelitian

$k = 3$ jumlah variabel independen

Maka :

$$t\text{-tabel} = t(\alpha/2; n-k-1)$$

$$= t(0,05/2; 52-3-1)$$

$$= t(0,025; 48)$$

$$= 2,01063$$

Tabel 4. 4 Distribusi T tabel.

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
45	0,67998	1,30065	1,67943	2,01410	2,41212	2,68959	3,28148
46	0,67986	1,30023	1,67866	2,01290	2,41019	2,68701	3,27710
47	0,67975	1,29982	1,67793	2,01174	2,40835	2,68456	3,27291
48	0,67964	1,29944	1,67722	2,01063	2,40658	2,68220	3,26891
49	0,67953	1,29907	1,67655	2,00958	2,40489	2,67995	3,26508
50	0,67943	1,29871	1,67591	2,00856	2,40327	2,67779	3,26141
51	0,67933	1,29837	1,67528	2,00758	2,40172	2,67572	3,25789
52	0,67924	1,29805	1,67469	2,00665	2,40022	2,67373	3,25451
53	0,67915	1,29773	1,67412	2,00575	2,39879	2,67182	3,25127
54	0,67906	1,29743	1,67356	2,00488	2,39741	2,66998	3,24815
55	0,67898	1,29713	1,67303	2,00404	2,39608	2,66822	3,24515
56	0,67890	1,29685	1,67252	2,00324	2,39480	2,66651	3,24226
57	0,67882	1,29658	1,67203	2,00247	2,39357	2,66487	3,23948
58	0,67874	1,29632	1,67155	2,00172	2,39238	2,66329	3,23680
59	0,67867	1,29607	1,67109	2,00100	2,39123	2,66176	3,23421
60	0,67860	1,29582	1,67065	2,00030	2,39012	2,66028	3,23171

Sumber : Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>)

Adapun hasil uji t (uji parsial) dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Hasil Uji T.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.722	4.298		1.797	.079
	Gaya Kepemimpinan	.254	.167	.221	1.527	.133
	Kompensasi	.293	.105	.399	2.791	.008
	Motivasi	.081	.123	.080	.655	.516

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah melalui SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas, hasil hipotesis penelitian pada masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut :

1. Uji hipotesis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa antara variabel independen Gaya Kepemimpinan dengan variabel dependen Kinerja Karyawan memiliki nilai t hitung $<$ t tabel ($1,527 < 2,01063$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,133$. Hal tersebut menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α yang ditetapkan ($0,133 > 0,05$), maka H_a ditolak dan H_0 diterima, dengan demikian hipotesis variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Uji hipotesis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa antara variabel independen Kompensasi dengan variabel dependen Kinerja Karyawan memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($2,791 > 2,01063$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,008$. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α yang ditetapkan ($0,008 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian hipotesis variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji hipotesis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa antara variabel independen Motivasi dengan variabel dependen Kinerja Karyawan memiliki nilai t hitung $< t$ tabel ($0,655 < 2,01063$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,516$. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari nilai α yang ditetapkan ($0,516 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian hipotesis variabel Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.4.2 Uji f (Uji Simultan)

Uji Hipotesis Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria berikut :

- a. F hitung dengan F tabel, jika F hitung $> F$ tabel maka H_a diterima. Maka variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- b. F hitung $< F$ tabel, maka variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Untuk mencari nilai F tabel pada hasil pengujian penelitian ini maka dicari dengan rumus sebagai berikut :

Diketahui :

Maka :

$k = 4$ Jumlah Variabel

F-tabel = F ($k-1;n-k$)

$n =$ Jumlah data Penelitian

= F (3;52-4)

= 2,80

Tabel 4. 6 Distribusi F tabel.

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,15	2,09	2,04	2,00	1,97	1,94	1,91	1,89
47	4,05	3,20	2,80	2,57	2,41	2,30	2,21	2,14	2,09	2,04	2,00	1,96	1,93	1,91	1,88
48	4,04	3,19	2,80	2,57	2,41	2,29	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,93	1,90	1,88
49	4,04	3,19	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,08	2,03	1,99	1,96	1,93	1,90	1,88
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,03	1,99	1,95	1,92	1,89	1,87
51	4,03	3,18	2,79	2,55	2,40	2,28	2,20	2,13	2,07	2,02	1,98	1,95	1,92	1,89	1,87
52	4,03	3,18	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,07	2,02	1,98	1,94	1,91	1,89	1,86
53	4,02	3,17	2,78	2,55	2,39	2,28	2,19	2,12	2,06	2,01	1,97	1,94	1,91	1,88	1,86
54	4,02	3,17	2,78	2,54	2,39	2,27	2,18	2,12	2,06	2,01	1,97	1,94	1,91	1,88	1,86
55	4,02	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,06	2,01	1,97	1,93	1,90	1,88	1,85
56	4,01	3,16	2,77	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,96	1,93	1,90	1,87	1,85

Sumber : Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>)

Adapun hasil uji f (uji simultan) dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Hasil Uji F.**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.225	3	30.408	6.903	.001 ^b
	Residual	211.448	48	4.405		
	Total	302.673	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data primer yang diolah melalui SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas memiliki nilai F hitung > F tabel ($6,903 > 2,80$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α yang ditetapkan ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas yang memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square* untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependennya (Ghozali, 2016:95).

Nilai koefisien determinasi untuk tiga variabel bebas digunakan *Adjusted R Square* sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.636	1.236

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah melalui SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,636 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Anugerah Jaya adalah sebesar 0,636 atau 64%. Sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain diluar variabel penelitian. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dari beberapa masalah penelitian yang telah dikemukakan adalah sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya (**H₁ ditolak**). Hal ini bertolak belakang dengan penelitian

Kadek Ary Setiawan, dkk (2016) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa peningkatan nilai Gaya Kepemimpinan akan di ikuti oleh peningkatan nilai kinerja, namun peningkatan kinerja tersebut tidak sesuai dengan harapan ataupun terlalu rendah. Permasalahan ini dapat terlihat pada kondisi Gaya Kepemimpinan di CV. Anugerah Jaya yang belum mampu mengarahkan (bertindak sebagai motivator) terhadap karyawannya dan kurang memiliki pendirian yang kokoh (ketegasan) dalam menjalankan seluruh peraturan pada karyawan. Keadaan ini berdampak pada pengaruh secara langsung kinerja karyawan dalam hal pencapaian kualitas kinerja yang lebih baik.

4.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variable pemberian kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugerah Jaya (**H₂ diterima**). Hal ini sesuai dengan penelitian Besar Wahyu Bagaswara (2017) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Anugerah Jaya. Semakin baik Kompensasi yang diperoleh karyawan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hal ini telah membuktikan bahwa Kompensasi yang baik diperlukan agar dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan di CV. Anugerah Jaya.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (**H₃ ditolak**). Hal ini sesuai dengan penelitian Ida Ismawati, dkk (2017) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan di CV. Anugerah Jaya mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tetapi memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Dalam penelitian ini kemungkinan lebih disebabkan oleh karakteristik karyawan CV. Anugerah Jaya yang sebagian besar memiliki tingkat pendidikan SMP dan SMA/SMK. Dengan tingkat pendidikan yang rendah karyawan kurang memiliki motivasi untuk mendapatkan prestasi kerja, pengembangan diri serta mendapatkan pengakuan. Akan tetapi peneliti yakin bahwa setiap karyawan di CV. Anugerah Jaya maupun di perusahaan lainnya pasti memiliki motivasi untuk hidup lebih baik di masa mendatang. Oleh sebab pemimpin dari perusahaan tersebut harus mengarahkan dan membimbing para karyawan agar dapat termotivasi sehingga timbul keinginan untuk mengembangkan diri menuju arah yang lebih baik.

4.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, pemberian kompensasi dan motivasi terhadap karyawan maka akan semakin baik pula

peningkatan kinerja karyawan. Manajemen CV. Anugerah Jaya memiliki peranan yang cukup luas dalam mengelola hal-hal tersebut untuk meningkatkan hasil dari perusahaan. Di samping itu kesadaran dari karyawan juga turut menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, setelah melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, dan pembahasan hasil analisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Anugerah Jaya.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Anugerah Jaya.
3. Motivasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan CV.Anugerah Jaya.
4. Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Anugerah Jaya sebesar 64 % sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain diluar variabel penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi karyawan, dalam hal kinerja sebaiknya terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri setiap karyawan tersebut dengan membentuk sifat seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Bagi pemimpin, hendaknya pimpinan dapat mengkaji motivasi kerja karyawan agar karyawan dapat berpartisipasi aktif dalam setiap pekerjaan sehingga pimpinan dapat menjadi contoh bagi para karyawan, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan. Pimpinan juga sebaiknya bisa menyediakan fasilitas yang diperlukan agar karyawan bisa bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, selain itu pimpinan juga perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara memberikan penghargaan dan perhatian yang lebih baik terhadap kinerja pegawai serta menciptakan hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Rezaei, A R, T Celik and Y Baalousha. (2011). *Perfomance Measurement In A Quality Management System In The Sharif University*. *Scientia Iranica, Transaction E, Industrial Engineering*, 18(3): pp: 742-753.
- [2] Champathes, M. R. (2006). *Coaching for performance improvement: The coach model*. *Development and Learning in Organizations*, Volume 20, No. 2, pp.17-18.
- [3] Armanu Thoyib. (2005). *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep*. Jurnal. Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- [4] A Kehinde, Obasan. (2012). *Effect of Compensation Strategy on Corporate Performance: Evidence from Nigerian Firms*. *Research Journal of Finance and Accounting*. Vol. 3, No 7, 2222-1697
- [5] Balasundaram Nimalathan. (2005). *Job Satisfaction and Employees' work Performance : A Case Study of People's Bank in Jaffna Penunsula*. Sri Lanka.
- [6] Risambessy, Agusthina et al. (2012). *The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout Towards Job Satisfaction and Employee Performance*. Indonesia: University of Pattimura.
- [7] Usnul Khotimah. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Sari Lembah Subur Pelalawan*. Riau.
- [8] Ranupandojo dan Husnan. (2000). *"Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas"*. Bumi Angkasa. Jakarta.
- [9] Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group. Jakarta.
- [10] Haryanto, A. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan*. Retrived from (On-line) : <https://www.jojoconomic.com/blog/gaya-kepemimpinan/> , (diakses pada 26 Mei 2021).
- [11] Panggabean. M.S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- [12] Samsuddin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Setia.
- [13] Ninuk Muljani. (2002). "Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 4. No.2
- [14] Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- [15] Evitasari. (2021). *Gaya Kepemimpinan*. Retrived from (On-line) : <https://www.terraveu.com/gaya-kepemimpinan/> , (diakses pada 26 Mei 2021).
- [16] Stogdill, Ralph M. (1974). *Hanbook of Leadership*. New York :The Free Press.
- [17] Bass, Bernard M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamic*, Elsevier Vol 3 No 1.
- [18] Terry, George R. (1998). *Principles of Management*, Saduran Drs. Sujai, Penerbit Grafika, Bandung.
- [19] Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. Auckland : Mc. Graw Hill International Book Company.
- [20] Anoraga, P. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [21] Stoner, James, AF., R Edward Freeman. (1989). *Management*, 4-th edition, Englewood Cliffts, NJ, ; Prentice Hall Incorporation.
- [22] Kartono, K. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali.
- [23] Ivancevich. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- [24] Ainun. (2020). *Pengertian Kepemimpinan: Tujuan, Teori, Fungsi dan Contoh Leadership*. Retrived from (On-line) : <https://salamadian.com/pengertian-kepemimpinan/> , (diakses pada 26 Mei 2021)
- [25] Prawiro, M. (2020). *Pengertian Kepemimpinan: Tujuan, Fungsi, dan Gaya Kepemimpinan*. Retrived from (On-line) : https://www.maxmanroe.com/vid/organisasi/pengertian-kepemimpinan.html#tujuan_kepemimpinan_dalam_organisasi , (diakses pada 26 Mei 2021)

- [26] Maulida, R. (2019). *Kompensasi: Pengertian & Jenis-Jenisnya dalam Perusahaan*. Retrived from (On-line) : <https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/pengertian-dan-jenis-kompensasi> , (diakses pada 26 Mei 2021)
- [27] Desy. (2020). *Kompensasi Perusahaan: Pengertian, Jenis, dan Tujuannya*. Retrived from (On-line) : <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/arti-pengertian-tujuan-dan-pengertian-kompensasi-adalah-sebagai-berikut/> , (diakses pada 26 Mei 2021)
- [28] Maulina, R. (2019). *Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi Karyawan di Perusahaan*. Retrived from (On-line) : <https://sleekr.co/blog/tujuan-dan-manfaat-kompensasi-karyawan/#:~:text=Pemberian%20kompensasi%20karyawan%20oleh%20perusahaan,%2C%20dan%20memenuhi%20peraturan%2Dperaturan> (diakses pada 26 Mei 2021)
- [29] Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [30] Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- [31] Putra. (2020). *PENGERTIAN MOTIVASI: Fungsi, Tujuan dan Jenis-Jenis Teori Motivasi*. Retrived from (On-line) : <https://salamadian.com/pengertian-motivasi/> (diakses pada 26 mei 2021)
- [32] Mitchell, R. T. (1997). *Research in Organizational Behavior*. Greenwich, CT : JAI Press, hal. 60-62.
- [33] Robbins, S. P., et al. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat. Hal.222-232.
- [34] Tiyas. (2021). *Pengertian Motivasi*. Retrived from (On-line) : <https://www.yuksinau.id/pengertian-motivasi/> (diakses pada 26 mei 2021)
- [35] Sardiman. (2005). *Interaksi dan motifasi belajar mangajar*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [36] Arsyakayla, D. N. (2018). *Faktor Apa Saja yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Seseorang?*. Retrived from (On-line) : <https://www.dictio.id/t/faktor-apa-saja-yang-mempengaruhi-motivasi-kerja-seseorang/8679/3> , (diakses pada 27 Mei 2021)

- [37] Ibnuismail. (2021). *Kinerja Karyawan: Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan*. Retrived from (On-line) : <https://accurate.id/marketing-manajemen/kinerja-karyawan/> , (diakses pada 27 Mei 2021)
- [38] Poppy. (2020). *Kinerja Karyawan dan Faktor-faktor yang Memengaruhinya*. Retrived from (On-line) : <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/> , (diakses pada 27 Mei 2021)
- [39] Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya ; Bandung.
- [40] Sunyoto, Agus. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE IPWI. Jakarta.
- [41] Mulyadi. (2004). *Sistem Akuntansi*. Edisi Kesembilan. Sekolah Tinggi Hukum Ekonomi. YKPN: Yogyakarta.
- [42] Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- [43] Sastrohadiwiryono, S.B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [44] Rusdy A. Rifai. (2004). *Pengantar Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- [45] Hanafi, A. S., et al. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik Vol. 02*.
- [46] Dwianto, A. S., et al. (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2*.
- [47] Wijaya, A. J., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 60 No.1*.
- [48] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [49] Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis (Ed. 1)*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- [50] Misbahuddin dan Hasan. I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*.

- Edisi Ke-2. Cetakan Ke-2. Jakarta: PT Bumi Aksara*
- [51] Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- [52] Uceo. (2016). *Metode Pengumpulan Data dalam Penelitian*. Retrived from (On-line): <http://ciputrauceo.net/blog/2016/2/18/metode-pengumpulan-data-dalam-penelitian> (diakses pada 29 Mei 2021)
- [53] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [54] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [55] Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- [56] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [57] Ghozali, I. (2011). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [58] Resti. (2012). “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konservatisme Akuntansi”. *Skripsi*. Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- [59] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [60] Priyatno, D. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1**KUISIONER****PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI SERTA
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV. ANUGERAH JAYA**

PENGANTAR

Demi tercapainya penelitian ini, maka peneliti memohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi angket atau daftar pertanyaan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Penyusunan tugas akhir ini dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan Diploma Tiga (D3) pada program Studi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal, diperlukan data-data dan informasi-informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini.

Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas kesediannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

PENELITI

Irfan Romadhoni

NIM. 18031202

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
3. Usia :Tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP
c. SMA d. Sarjana
5. Masa Kerja : a. 1 tahun ke bawah b. 1-3 tahun
c. 3-5 tahun d. Di atas 5 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk pertanyaan di bawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat dengan cara menyilang (X) huruf pilihan yang tersedia, isilah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

- | | |
|-----|---------------------------|
| SS | : Sangat Setuju (5) |
| S | : Setuju (4) |
| RR | : Ragu-ragu (3) |
| TS | : Tidak Setuju (2) |
| STS | : Sangat Tidak Setuju (1) |

C. DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL

VARIABLE GAYA KEPEMIMPINAN (XI)						
No	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan Perusahaan harus selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran?					
2.	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan Perusahaan dalam memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan harus selalu jelas?					
3.	Apakah menurut Bapak/ibu/Saudara pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan?					
4.	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya?					
5.	Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan dalam memberikan bonus mendasarkan pada prestasi kerja bawahannya?					

VARIABEL KOMPENSASI (X2)						
No	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Setujukah Bapak/Ibu/Saudara bahwa Kompensasi (upah) yang diberikan sebanding dengan upah perusahaan lain?					
2.	Setujukah Bapak/Ibu/Saudara bahwa kompensasi (upah) yang diberikan perusahaan mampu mencukupi biaya hidup sehari-hari?					
3.	Setujukah Bapak/Ibu/Saudara bahwa kompensasi (upah) yang diberikan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan?					
4.	Setujukah Bapak/Ibu/Saudara bahwa kompensasi (upah) yang diberikan sesuai dengan permintaan dan persediaan karyawan?					
5.	Setujukah Bapak/Ibu/Saudara jika kompensasi (upah) diberikan secara adil (sesuai besar kecilnya resiko dan tanggungjawab pekerjaan)?					

VARIABEL MOTIVASI (X3)						
No	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Setujukah Bapak/Ibu/Saudara bahwa anda merasa nyaman dan cocok dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan?					
2.	Setujukah Bapak/Ibu/Saudara bahwa Anda merasa cocok dan nyaman dengan komunikasi antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan?					
3.	Setujukah Bapak/Ibu/Saudara bahwa anda mampu menciptakan sosialisasi bergaul dengan teman di perusahaan tempat anda bekerja?					
4.	Setujukah Bapak/Ibu/Saudara bahwa Anda membutuhkan pengakuan dan penghargaan diri dalam lingkungan kerja dan perusahaan?					
5.	Setujukah Bapak/Ibu/Saudara jika pemimpin melaksanakan pengontrolan terhadap karyawan dan memberikan sanksi bagi yang melanggar aturan kerja?					

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)						
No	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara setuju selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dibebankan kepada anda?					
2.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara setuju selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan kepada anda?					
3.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara tugas yang diberikan dengan baik dan selalu datang tepat waktu?					
4.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara setuju selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan teman kerja anda?					
5.	Apakah Bapak/Ibu/Saudara setuju selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?					

LAMPIRAN 2

DATA VARIABEL INPUT HASIL JAWABAN
DARI 52 RESPONDEN

Resp	Gaya Kepemimpinan					Total X1	Kompensasi					Total X2	Motivasi					Total X3	Kinerja Karyawan					Total Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	4	5	4	3	4	20	2	4	4	2	4	16	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
2	4	4	5	4	5	22	5	3	4	2	4	18	2	3	1	2	5	13	2	3	4	5	4	18
3	4	5	5	5	4	23	3	2	5	4	5	19	5	5	5	2	5	22	2	3	4	5	4	18
4	5	5	5	4	4	23	2	1	5	2	4	14	4	4	5	4	5	22	3	4	5	5	4	21
5	4	5	4	3	3	19	3	2	4	4	4	17	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19
6	4	5	5	5	5	24	2	5	5	5	5	22	3	3	5	3	5	19	4	4	5	5	5	23
7	4	5	4	5	4	22	3	4	4	4	4	19	5	5	5	4	3	22	5	4	3	4	4	20
8	5	4	4	2	5	20	2	3	1	2	5	13	5	5	5	5	4	24	4	5	4	5	5	23
9	5	5	5	5	4	24	5	5	5	2	5	22	5	5	2	2	4	18	2	4	5	5	5	21
10	4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	5	22	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	4	3	22	3	4	4	4	4	19	4	5	4	3	4	20	3	3	5	4	4	19
12	5	5	5	5	4	24	3	3	5	3	5	19	4	5	5	5	5	24	2	3	4	5	4	18
13	5	5	2	2	4	18	2	4	2	1	2	11	5	5	4	4	2	20	5	3	1	1	3	13
14	5	4	4	4	5	22	4	3	5	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	5	21
15	4	5	4	3	4	20	2	3	4	4	5	18	5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	5	23
16	4	5	5	5	5	24	2	2	4	4	5	17	2	4	4	2	4	16	5	3	4	5	3	20
17	5	5	4	4	2	20	4	4	2	4	5	19	4	5	5	5	4	23	2	2	4	4	3	15
18	4	4	4	3	4	19	4	3	4	3	3	17	4	5	4	5	5	23	4	2	4	5	5	20
19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21	4	2	4	5	5	20
20	4	5	5	4	5	23	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	5	24
21	5	4	4	3	4	20	3	3	3	2	4	15	4	5	4	5	5	23	3	4	3	5	3	18
22	5	5	5	5	4	24	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	4	21	4	5	4	5	5	23
23	4	5	4	4	5	22	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21
24	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	5	23	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	4	22
25	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
26	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	3	4	4	4	18	5	5	5	5	5	25
28	4	5	4	4	5	22	4	3	4	3	5	19	4	5	5	5	5	24	3	3	4	4	4	18
29	5	4	5	4	5	23	4	5	4	4	5	22	3	3	4	4	4	18	4	5	5	5	5	24
30	4	4	4	3	5	20	3	4	4	4	5	20	3	4	4	5	5	21	3	3	4	4	4	18
31	4	5	3	4	4	20	3	3	4	3	4	17	4	5	4	3	4	20	3	4	4	5	5	21
32	5	5	3	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20
33	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	3	22	4	5	5	5	4	23	4	5	5	4	4	22
34	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	5	24
35	5	4	4	4	5	22	5	4	2	5	5	21	4	5	4	3	3	19	5	5	4	4	4	22
36	4	4	4	5	3	20	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20
37	4	4	3	4	3	18	2	4	4	2	4	16	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
38	5	4	5	4	4	22	4	5	5	5	4	23	5	4	4	2	5	20	4	4	4	4	5	21
39	5	4	4	3	4	20	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	4	21
40	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	4	23	5	4	4	4	4	21
41	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22	5	5	5	4	3	22	5	4	5	5	4	23
42	5	4	4	5	4	22	5	5	4	4	3	21	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
43	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	2	2	4	18	5	5	4	4	4	22
44	4	5	5	2	2	18	2	2	3	2	4	13	5	4	4	4	5	22	3	4	4	5	4	20
45	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	3	4	20	5	5	5	4	4	23
46	4	5	4	5	3	21	3	3	5	5	5	21	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
47	4	5	5	5	5	24	3	3	2	5	5	18	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	3	23
48	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	4	21	2	3	4	5	4	18	4	4	4	5	3	20
49	2	5	3	2	4	16	4	3	3	3	4	17	2	3	4	5	4	18	4	4	3	4	3	18
50	3	4	4	4	3	18	4	4	3	4	3	18	3	4	5	5	4	21	4	3	4	3	4	18
51	4	5	3	4	5	21	3	3	5	5	5	21	3	4	4	4	4	19	5	5	5	4	4	23
52	5	3	4	2	5	19	5	4	3	3	5	20	4	4	5	5	5	23	4	5	4	3	3	19

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

Commented [DK1]: Semu uji masukan ke lampiran

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Gaya Kepemimpinan
X1.1	Pearson Correlation	1	-.088	.250	.118	.159	.474**
	Sig. (2-tailed)		.535	.074	.403	.260	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	-.088	1	.116	.251	-.098	.338*
	Sig. (2-tailed)	.535		.411	.073	.489	.014
	N	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.250	.116	1	.463**	.137	.697**
	Sig. (2-tailed)	.074	.411		.001	.334	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.118	.251	.463**	1	.175	.764**
	Sig. (2-tailed)	.403	.073	.001		.214	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.159	-.098	.137	.175	1	.527**
	Sig. (2-tailed)	.260	.489	.334	.214		.000
	N	52	52	52	52	52	52
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.474**	.338*	.697**	.764**	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

VARIABEL KOMPENSASI

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kompensasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.603**	.239	.409**	.057	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000	.089	.003	.691	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.603**	1	.223	.450**	.048	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000		.113	.001	.734	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.239	.223	1	.380**	.176	.606**
	Sig. (2-tailed)	.089	.113		.005	.212	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	.409**	.450**	.380**	1	.402**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.005		.003	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.057	.048	.176	.402**	1	.434**
	Sig. (2-tailed)	.691	.734	.212	.003		.001
	N	52	52	52	52	52	52
Kompensasi	Pearson Correlation	.730**	.730**	.606**	.800**	.434**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	52	52	52	52	52	52
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

VARIABEL MOTIVASI

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Motivasi
X3.1	Pearson Correlation	1	.654**	.237	.021	-.100	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000	.090	.880	.479	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X3.2	Pearson Correlation	.654**	1	.288*	.117	-.169	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000		.038	.410	.232	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X3.3	Pearson Correlation	.237	.288*	1	.548**	.066	.755**
	Sig. (2-tailed)	.090	.038		.000	.644	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X3.4	Pearson Correlation	.021	.117	.548**	1	.042	.654**
	Sig. (2-tailed)	.880	.410	.000		.769	.000
	N	52	52	52	52	52	52
X3.5	Pearson Correlation	-.100	-.169	.066	.042	1	.220
	Sig. (2-tailed)	.479	.232	.644	.769		.117
	N	52	52	52	52	52	52
Motivasi	Pearson Correlation	.624**	.632**	.755**	.654**	.220	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.117	
	N	52	52	52	52	52	52
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.504**	.016	-.163	.047	.519**
	Sig. (2-tailed)		.000	.912	.247	.742	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y.2	Pearson Correlation	.504**	1	.386**	.110	.236	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.438	.092	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y.3	Pearson Correlation	.016	.386**	1	.525**	.441**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.912	.005		.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y.4	Pearson Correlation	-.163	.110	.525**	1	.376**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.247	.438	.000		.006	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y.5	Pearson Correlation	.047	.236	.441**	.376**	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.742	.092	.001	.006		.000
	N	52	52	52	52	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.519**	.749**	.713**	.540**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

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

LAMPIRAN 4**UJI REALIBILITAS****VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.491	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.10	3.618	.195	.477
X1.2	16.90	4.010	.091	.522
X1.3	17.25	2.897	.450	.311
X1.4	17.48	2.333	.445	.280
X1.5	17.27	3.338	.170	.505

VARIABEL KOMPENSASI

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.694	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.15	6.956	.508	.618
X2.2	16.04	7.097	.524	.611
X2.3	15.83	8.028	.362	.681
X2.4	16.10	6.442	.619	.562
X2.5	15.50	9.471	.234	.716

VARIABEL MOTIVASI

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.525	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	17.04	3.959	.304	.461
X3.2	16.63	4.236	.408	.411
X3.3	16.77	3.554	.536	.305
X3.4	16.90	3.696	.300	.471
X3.5	16.81	5.609	-.047	.621

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.603	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	16.77	4.456	.165	.665
Y.2	16.69	3.551	.517	.452
Y.3	16.54	3.979	.517	.471
Y.4	16.29	4.523	.266	.593
Y.5	16.56	4.369	.401	.532

LAMPIRAN 5**DATA INPUT FREKUENSI****52 RESPONDEN**

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	3 - 5 Tahun
2	Perempuan	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
3	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	5 Tahun Keatas
4	Perempuan	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
5	Perempuan	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
6	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
7	Laki-laki	26 - 30 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
8	Perempuan	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	5 Tahun Keatas
9	Perempuan	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah

10	Perempuan	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
11	Laki-laki	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
12	Perempuan	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
13	Perempuan	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
14	Perempuan	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
15	Perempuan	21 - 25 Tahun	Sarjana	1 Tahun Kebawah
16	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
17	Perempuan	26 - 30 Tahun	Sarjana	1 Tahun Kebawah
18	Laki-laki	21 - 25 Tahun	Sarjana	3 - 5 Tahun
19	Perempuan	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	3 - 5 Tahun
20	Perempuan	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
21	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	3 - 5 Tahun

22	Perempuan	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
23	Perempuan	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
24	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	5 Tahun Keatas
25	Perempuan	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
26	Perempuan	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 Tahun Kebawah
27	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	5 Tahun Keatas
28	Perempuan	21 - 25 Tahun	Sarjana	1 Tahun Kebawah
29	Perempuan	21 - 25 Tahun	Sarjana	1 Tahun Kebawah
30	Perempuan	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
31	Perempuan	21 - 25 Tahun	Sarjana	3 - 5 Tahun
32	Laki-laki	31 Tahun Keatas	SMP atau Mts Sederajat	5 Tahun Keatas
33	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
34	Perempuan	26 - 30 Tahun	Sarjana	3 - 5 Tahun

35	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	3 - 5 Tahun
36	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
37	Perempuan	26 - 30 Tahun	Sarjana	5 Tahun Keatas
38	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
39	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
40	Laki-laki	31 Tahun Keatas	SMA, SMK atau MA Sederajat	5 Tahun Keatas
41	Laki-laki	31 Tahun Keatas	SMP atau Mts Sederajat	5 Tahun Keatas
42	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
43	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
44	Laki-laki	20 Tahun Kebawah	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
45	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	3 - 5 Tahun
46	Laki-laki	26 - 30 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun

47	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
48	Perempuan	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
49	Laki-laki	26 - 30 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	5 Tahun Keatas
50	Laki-laki	21 - 25 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
51	Perempuan	26 - 30 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun
52	Perempuan	26 - 30 Tahun	SMA, SMK atau MA Sederajat	1 - 3 Tahun