

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN
(Persero) KANTOR WILAYAH VI MAKASSAR**

SKRIPSI



**OLEH :
RIFDAYANTI
105720558415**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2019**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN
(Persero) KANTOR WILAYAH VI MAKASSAR**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan oleh :

**RIFDAYANTI
105720558415**

Kepada :

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2019**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar
Nama Mahasiswa : RIFDAYANTI
NIM : 10572 05584 15
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat tanggal 30 Agustus 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M.
NIDN: 0925086302

Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NIDN: 0905107302

Mengetahui

Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 908-078

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **RIFDAYANTI**, NIM: **10572 05584 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H/30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Dzulhijjah 1440 H
30 Agustus 2019 M

Panitia Ujian :

- Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. (Rektor Unismuh Makassar) 
- Ketua : Ismail Rasulong, SE., M.M. (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
- Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
- Penguji : 1. Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. 
2. Ismail Rasulong, SE., M.M. 
3. Faidhul Adzim, S.E., M.Si. 
4. Muhammad Nur Abdi, S.E., M.M. 

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bishis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 903078



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIFDAYANTI

Stambuk : 10572 05584 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap
Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah
VI Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima
sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Rifdayanti

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen



Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah....Kupersembahkan.....

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan atas dukungan orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik

Bapak dan Ibu saya, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta doa tiada hentinya untuk kesuksesan saya, Karena tiada kata seindah lantunan doa dan doa yang paling khushyuk selain doa yang terucap dari doa kedua orang tua, karena itu terimalah bakti dan cintaku untuk kalian wahai bapak dan ibuku.

Bapak dosen pembimbing, penguji, dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya.

Untuk saudara yang senantiasa memberi dukungan, semangat, senyum dan doa untuk keberhasilan ini, terima kasih untuk kalian.

MOTTO HIDUP

Mulailah dari tempatmu berada

Gunakan yang kau punya

Lakukan yang kamu bisa

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan hanya kepada Allah SWT atas limpahan berkah dan karunia-Nya , serta segala kemudahan dan atas izin-Nya pula penulis mampu merampungkan skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan dalam rangka memperoleh gelar sarjana. Shalawat dan salam selalu tucurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan keluarga beliau yang telah memberikan suri tauladan dalam menjalani kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik dan lancar tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua penulis bapak Muh. Syadri Ashar, SH dan ibu Hj. Kasma yang telah mencurahkan segala cinta dan kasih sayangnya yang tak terhingga, atas doa dan restu mereka yang tiada henti, serta dukungan moril maupun materil yang dengan jerih payahnya selalu berusaha dipenuhi. Merekalah yang menjadi alasan dalam setiap langkah penulis untuk selalu menjadi yang terbaik, menjadi anak yang bisa dibanggakan meski tidak pernah akan sebanding dengan apa yang mereka berikan, semoga selalu dilimpahkan kesehatan. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih atas seluruh bantuannya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abd Rahman Rahim, SE., MM selaku dosen pembimbing I dan . Bapak Ismail Rasulong, SE., MM. selaku dosen pembimbing II. Terima kasih untuk segala upaya dan arahnya kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah meluangkan waktunya untuk bimbingan, semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan.

2. Sahrul Silahuddin orang yang selalu setia memberikan semangat kepada penulis
3. Saudara-saudaraku "GENG WESY" (Nur Hidayah,Dian Nirmasari, Jasirah, Aderiantika,Vika,Fitri) yang memberikan warna dalam masa-masa kuliah penulis. Girlz Hits yang tiadaandingannya, dimana ada mereka disitu ada keributan, tidak penting menang yang penting gaya yuhuuuu, terima kasih masa kuliahku ngalahin warna pelangi. Semoga tetap jadi yang tercerah, sampai bertemu di kehidupan yang lebih mengesankan,terima kasih segala dosa dan pahalanya.
4. Sahabat masa sekolah penulis yaitu Ayi Alfatri dan Mifthakhul khair dimana yang dengan setia memberikan dukungan meskipun buat diri mereka sendiri saja susah ya kan.
5. Sahabat-sahabat masa kuliah, Geng Gemuk (Riswan,anjas,sira). Yang super duper bucin. Terima kasih selalu memotivasi penulis, mereka orang-orang yang tanpa kemunafikan semoga segala ceritanya hingga anak cucu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan segala hormat dan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan skripsi ini. Atas semua kekurangan dan kekeliruan dalam skripsi ini, sepenuhnya berasal dari penulis, semoga dapat berguna bagi diri penulis, almamater, bangsa, dan agama. Aamiin.

Makassar, 17 Mei 2019

Rifdayanti

ABSTRAK

RIFDAYANTI (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar, (dibimbing oleh Prof. Dr. ABD RAHMAN RAHIM, SE., MM dan ISMAIL RASULONG, SE., MM.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar yang berjumlah 54 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 54 orang sehingga dikatakan penelitian populasi (Arikunto). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, dokumentasi, kuesioner. Hasil koesioner telah di uji validitas dan reliabilitasnya juga telah di uji, asumsi klasik berupa asumsi normalitas, multokolonieritas dan asusmsi heterokedastisitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang di ajukan di terima karna menunjukkan hasil uji hipotesis positif dan signifikan. Ini berarti bahwa Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

RIFDAYANTI (2019). Effect of the Leadership Style and Compensation on Employee Performance of PT. Pegadaian (Persero) Makassar Regional Office VI, (guided by Abd Rahman Rahim and Ismail Rasulong)

This study aims to determine the magnitude of the influence of the Leadership Style and Compensation for Employee Performance at PT. Pegadaian (Persero) Makassar Regional Office VI. The population in this study were all of the employee at Pt. Pegadaian (Persero) Makassar Regional Office VI with a total of 54 people. The number of samples used is 54 people so it is said population research (Arikunto). Data collection is done using the method of observation, documentation, questionnaires. The questionnaire results have been tested for validity and reliability and have also been tested, the classic assumption is the assumption of normality, multicolony and assumption of heterocedasticity.

Data analysis method uses multiple regression techniques. With using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) program. The results showed that the proposed hypothesis was accepted because it showed positive and significant hypothesis test results. This means that leadership and compensation styles have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Pegadaian (Persero) Makassar Regional Office VI.

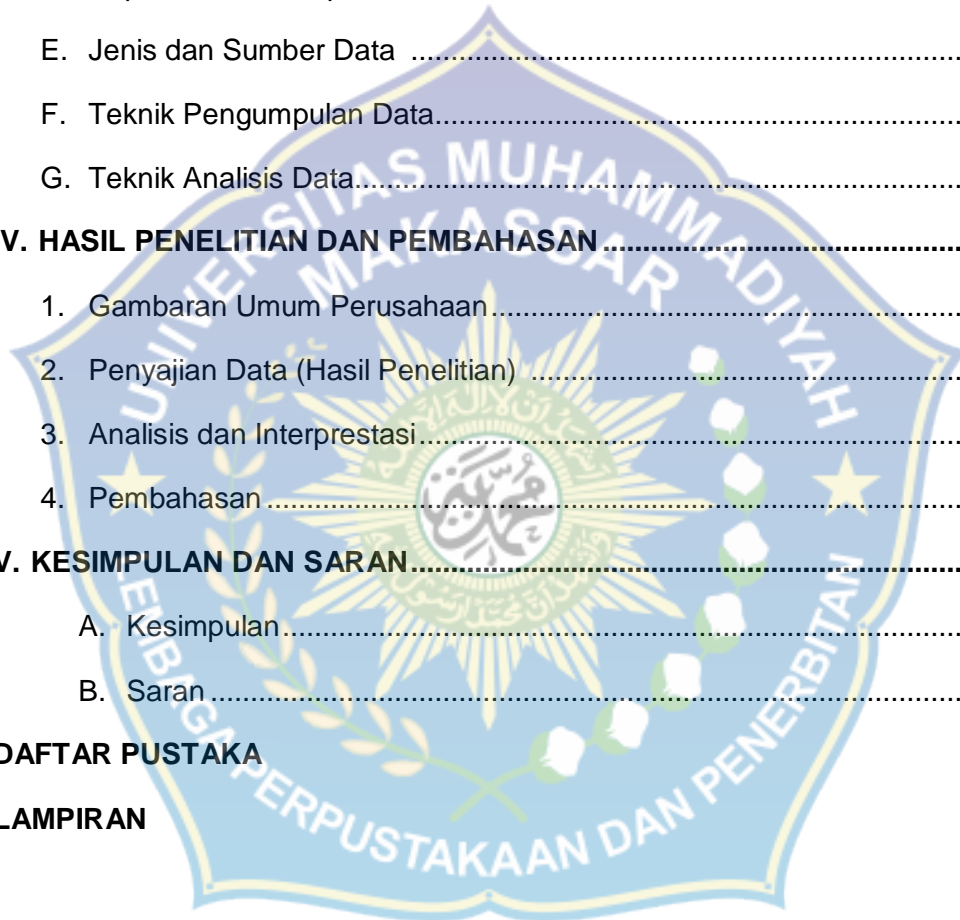
Keywords: Leadership Style, Compensation, Employee Performance



DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| ABSTRAK BAHASA INDONESIA | vi |
| ABSTRACT | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| I. PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 4 |
| C. Tujuan Penelitian | 4 |
| D. Manfaat Penelitian | 4 |
| II. TINJAUAN PUSTAKA | 7 |
| A. Tinjauan Teoritis | 7 |
| 1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan | 10 |
| 3. Kompensasi | 16 |
| 4. Kinerja Karyawan | 22 |
| B. Tinjauan Empiris | 24 |
| C. Kerangka Konsep | 26 |
| D. Hipotesis | 26 |

| | |
|--|-----------|
| III. METODE PENELITIAN | 28 |
| A. Jenis Penelitian | 28 |
| B. Lokasi Dan Waktu Penelitian | 28 |
| C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran..... | 28 |
| D. Populasi dan Sampel | 30 |
| E. Jenis dan Sumber Data | 30 |
| F. Teknik Pengumpulan Data..... | 31 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 31 |
| IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 37 |
| 1. Gambaran Umum Perusahaan..... | 37 |
| 2. Penyajian Data (Hasil Penelitian) | 44 |
| 3. Analisis dan Interpretasi | 55 |
| 4. Pembahasan | 66 |
| V. KESIMPULAN DAN SARAN | 68 |
| A. Kesimpulan..... | 69 |
| B. Saran | 69 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik pun juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik pula kepada publik atau masyarakat yang memerlukan. Maka dari itu, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari para individu (sumber daya manusia) perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Di mana pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial. Berg dan Baron (dalam Anikmah, 2008) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan (Thoha, 2004). Dalam hal ini gaya kepemimpinan akan memainkan peranan yang sangat penting bagi setiap organisasi. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Selain faktor kepemimpinan, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para Karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi adalah sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan (Saydam, 1996). Kompensasi juga merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan dibanding dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, diharapkan tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai dengan baik.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang efektif di PT Pegadaian Kantor Wilayah VI (Persero) Makassar hal tersebut tentu dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan, dalam hal ini adalah Gaya Kepemimpinan.

Seorang pemimpin yang bertanggung jawab, bijaksana, mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, dan mengerti akan keinginan karyawan, masalah yang dihadapi karyawan. Di sisi lain tuntutan perusahaan terhadap pegawai juga harus diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Dengan Gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan diharapkan kinerja dari masing-masing pegawai meningkat.

Dalam konteks pelayanan publik, prioritas yang paling utama dari PT Pegadaian Kantor Wilayah VI (Persero) Makassar tentunya bagaimana memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan atau konsumen dengan harapan tidak terjadi komplain dikarenakan kebutuhan akan pelayanan telah terpenuhi dengan baik sehingga mereka merasa puas. Dalam hal ini peran dari para karyawan terutama yang berkaitan langsung dengan pelayanan sangat penting. Ketika pelanggan merasa puas karena telah dilayani dengan baik, maka secara tidak langsung kinerja para karyawan dapat dikatakan baik dan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan juga dapat dikatakan berhasil. Sebagai imbalan dari keberhasilan tersebut maka perlu diberi kompensasi yang adil dan layak dengan keberhasilan yang dicapai. Dengan demikian ketika hasil kerja mereka dihargai diharapkan para karyawan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja terutama yang berkaitan langsung dengan pelayanan.

Temuan lapangan menunjukkan bahwa PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar sebagai suatu organisasi yang bergerak dalam pelayanan jasa gadai yang mana perusahaan menginginkan perusahaannya dapat memaksimalkan dalam mendapatkan keuntungan.

tentunya keuntungan tersebut tergantung kinerja para karyawan karna dengan adanya kinerja yang optimal, menunjukkan terpenuhinya standar kinerja yang ditetapkan perusahaan. Namun demikian kinerja karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Dari penilaian kinerja terdapat masih adanya kurang optimalisasi kinerja karyawan sehingga diturunkannya rencana kerja perusahaan agar mereka bekerja sesuai standar operasional perusahaan itu sendiri disinilah pentingnya peran gaya kepemimpinan seorang pimpinan atau manajer dalam megarahkan keryawannya agar para karyawan tersebut dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini diperkuat oleh Bryan Johannes Tampi (2014), tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Fenomena kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan menunjukan kepuasan atau kata lain karyawan tersebut sudah sesuai dengan pekerjaan yang di bebankan pihak perusahaan kepada mereka. Usman Fauzi (2014). Menyimpulkan bahwa dari kedua variabel tersebut yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terbukti signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Berdasarkan fenomena – fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar?

C. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar
2. Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis, Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Perusahaan, sebagai salah satu gambaran atau informasi bagi manajemen dalam menilai kondisi perusahaan untuk digunakan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan dimasa mendatang.
- c. Bagi Akademik, sebagai sarana juga sebagai sumber informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis

1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu perusahaan, sehingga penting bagi perusahaan untuk melakukan manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Sedarmayanti (2015:13) yang mengemukakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan dan penilaian.”

Sutrisno (2016:16) lebih lanjut mengemukakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai satu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembangan, dan penilaian.”

Nitisemito (2012:167) mengemukakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Personalia) sebagai suatu ilmu dan seni dalam menjalankan suatu perusahaan mulai dari planning, organizing serta controlling yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.”

Dari penjelasan diatas dapat diketahui fungsi Manajemen Sumber

Daya Manusia itu penting dalam suatu perusahaan karena merupakan bagian dari ilmu manajemen itu sendiri yang khusus bertugas untuk

mengelola semua unsur manusia (Karyawan) dalam perusahaan tersebut sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Umar (2014) menyatakan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial yang terdiri dari:

1) Perencanaan

Bagi Manajemen Sumber Daya Manusia, perencanaan berarti penentuan terlebih dahulu suatu program Manajemen Sumber Daya Manusia yang akan membantu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2) Pengorganisasian

Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan. Bagi seorang manajer sumber daya manusia, membentuk suatu organisasi haruslah dengan merencanakan hubungan antara pekerjaan dan factor-faktor fisik, hubungan antara sesama kelompok dan hubungan antara pimpinan secara keseluruhan.

3) Pengarahan

Fungsi ini meliputi bagaimana cara melaksanakan pekerjaan atau bagaimana mengusahakan agar pekerjaan mau bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

4) Pengawasan

Pengawasan adalah suatu fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan terhadap berbagai kegiatan sesuai dengan rencana Manajemen Sumber Daya Manusia yang dirumuskan.

b. Fungsi Operasional

Fungsi operasional terdiri dari:

1) Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi penentuan program penarikan karyawan baik jumlah, jenis maupun mutu atau kualitas karyawan serta seleksi dan penempatannya.

2) Pengembangan Karyawan

Fungsi pengembangan karyawan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan yang dilakukan untuk melaksanakan kegiatan tertentu.

3) Kompensasi

Fungsi kompensasi berhubungan dengan pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak bagi kehidupan manusia dan diberikan kepada karyawan atas jasa atau pekerja yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

4) Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian berhubungan dengan penyesuaian keinginan individu karyawan dengan keinginan organisasi serta masyarakat.

5) Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan berhubungan dengan usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi para karyawan dan pemeliharaan sifat yang menyenangkan.

6) Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja berhubungan dengan pemisahan karyawan dari organisasi untuk mengembalikan sesuatu kepada masyarakat yang dapat berbentuk pension, pemberhentian, pemecatan atau penempatan diluar perusahaan.

2. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, factor kepemimpinan memegang peran penting karena pemimpin itulah yang akan mengerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha untuk mencapai tujuan organisasi di tentukan oleh kualitas kepemimpinan.

a. Defenisi Kepemimpinan

Tidak mudah memberikan definisi kepemimpinan yang sifatnya universal dan diterima semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasi, termasuk organisasi bisnis. Usman (2014:282) mengemukakan bahwa pemimpin adalah orang-orang yang akan menentukan tujuan, motivasi, dan tindakan kepada orang lain. Pemimpin adalah orang yang memimpin . pemimpin dapat bersifat resmi dan tidak resmi . kepemimpinan ialah ilmu dan seni memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Solihin (2013:282) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manager perusahaan untuk mengarahkan dan memengaruhi para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agar bawahannya tersebut mau mengarahkan seluruh kemampuannya baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah diciptakan perusahaan.

Hasibuan (2016:1) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai organisasi.

Siagian (2014), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Blancard dan Hersey (dalam Tohardi 2002), mengemukakan kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Terry (2009), menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang lain agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan . Adapun Bass dan Stogdiil (2015), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

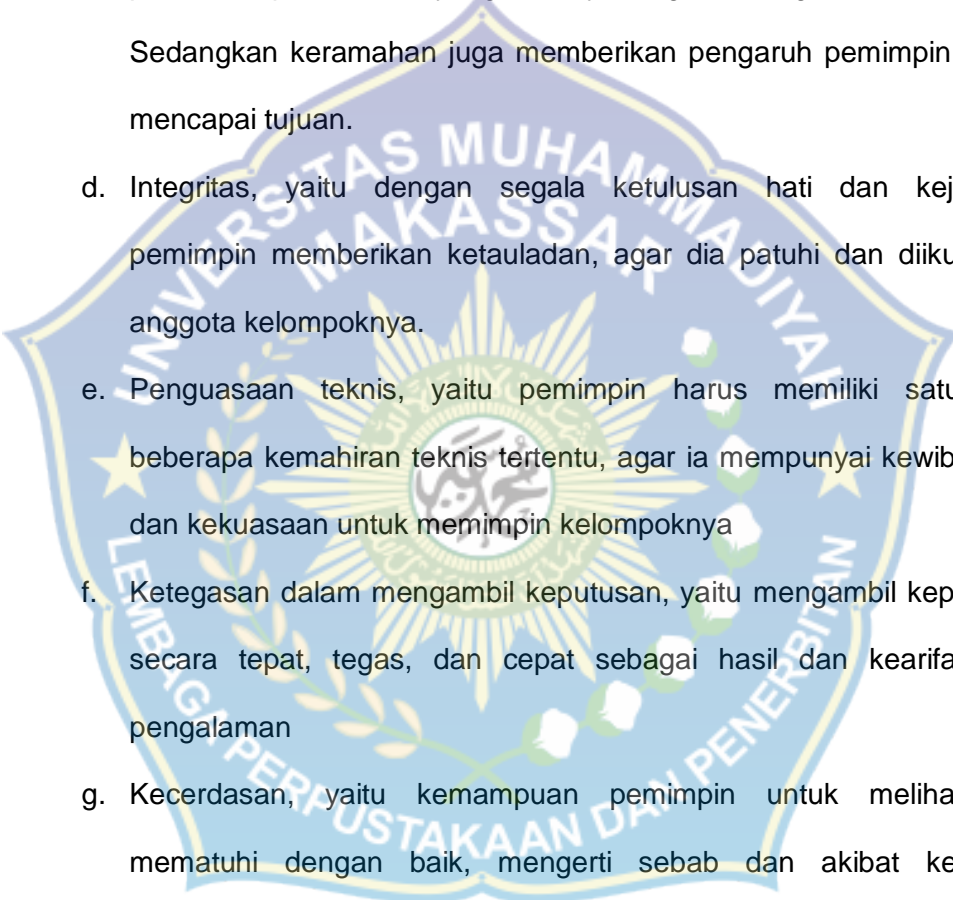
Anoraga (2015), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Seorang pemimpin yang dapat memberi inspirasi, membujuk, memengaruhi dan memotivasi dapat memicu perubahan yang berguna. Menciptakan perubahan adalah salah satu tujuan kepemimpinan karena kebanyakan perbaikan akan memerlukan perubahan dari status. Seorang pemimpin menciptakan visi bagi orang lain dan kemudian mengarahkan mereka untuk mencapai visi tersebut. Untuk menjadi pemimpin kita harus punya bawahan yang percaya pada kita dan bersedia berkomitmen dan mendukung kita dalam mencapai tujuan. Inilah yang dimaksud dengan kepemimpinan.

b. Sifat-Sifat Kepemimpinan

Kartono (2014:36) mengemukakan kemampuan dan sifat pemimpin sebagai berikut :

- a. Energy jasmani dan mental, yaitu pemimpin mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa. Demikian juga didukung dengan semangat juang, motivasi kerja, dan kesabaran akan tujuan dan arah, yaitu pemimpin memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari semua perilaku yang dikerjakan pemimpin atau persis kemana arah yang akan ditujunya dan memberi manfaat bagi dirinya dan kelompok.

- 
- b. Antusiasme, yaitu pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang akan dicapai membangkitkan, optisme, dan semangat besar pada pribadi pemimpin anggota kelompok.
- c. Keramahan dan kecintaan, yaitu kasih sayang dan dedikasi pemimpin bisa menjadi tenaga penggerak yang positif untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang menyenangkan bagi semua pihak. Sedangkan keramahan juga memberikan pengaruh pemimpin dalam mencapai tujuan.
- d. Integritas, yaitu dengan segala ketulusan hati dan kejujuran, pemimpin memberikan ketauladan, agar dia patuhi dan diikuti oleh anggota kelompoknya.
- e. Penguasaan teknis, yaitu pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu, agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya
- f. Ketegasan dalam mengambil keputusan, yaitu mengambil keputusan secara tepat, tegas, dan cepat sebagai hasil dan kearifan dan pengalaman
- g. Kecerdasan, yaitu kemampuan pemimpin untuk melihat dan mematuhi dengan baik, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang krusial, dan cepat menemukan cara-cara penyelesaiannya dalam waktu yang singkat.
- h. Keterampilan mengajar, yaitu pemimpin harus mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong, dan menggerakkan anak buahnya atau anggotanya untuk berbuat sesuatu

i. Kepercayaan, yaitu bahwa para anggota pasti dipimpin dengan baik, dipengaruhi secara positif dan diarahkan pada sasaran-sasaran yang benar.

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Usman (2014:307) mengemukakan bahwa:

“Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.”

Siagian (2013:76) mengemukakan bahwa:

“Manusia melakukan apa yang harus dia lakukan kendati terdapat konsekuensi pribadi, rintangan-rintangan dan bahaya serta tekanan-tekanan, itulah dasar dari moralitas manusia”.

Menurut White dan Lippit (1930) dalam Luthans (2014:682) Gaya kepemimpinan terdiri dari 3 macam yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis dimana pemimpin menentukan sendiri *“policy”* dan dalam rencana untuk kelompoknya, membuat keputusan-keputusan sendiri namun mendapatkan tanggung jawab penuh. Bawahan harus patuh dan mengikuti perintahnya, jadi pemimpin tersebut menentukan atau mendiktekan aktivitas dari anggotanya.

Kepemimpinan otokratis juga terjadi karena adanya keketatan dalam pengawasan, sehingga sulit bagi bawahan dalam memuaskan kebutuhan egoisnya. Persepsi karyawan dalam organisasi terhadap

gaya kepemimpinan otokratis diukur melalui gaya pimpinan yang menganggap perusahaan sebagai milik pribadinya, tidak mau menerima saran dari bawahan, mengatur bawahan sesuai kehendaknya, dan mengawasi bawahan secara ketat.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin sering mengadakan konsultasi dengan mengikuti bawahannya dan aktif dalam menentukan rencana kerja yang berhubungan dengan kelompok. Pemimpin seperti moderator atau koordinator dan tidak memegang peranan seperti pada kepemimpinan otoriter. Partisipan digunakan dalam kondisi yang tepat akan menjadikan hal efektif, maksudnya supaya dapat memberikan kesempatan pada bawahannya untuk mengisi atau memperoleh kebutuhan egoisnya dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan tugasnya untuk meningkatkan produktivitasnya.

Pemimpin mencoba mengutamakan "*human relation*" (hubungan antar manusia) yang baik dan mengerjakan secara lancar. Persepsi karyawan dalam organisasi terhadap gaya kepemimpinan demokratis diukur melalui gaya kepemimpinan yang senang menerima saran dari bawahan, menyalurkan tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, sering berkonsultasi dengan bawahan, dan selalu memotivasi dan menjalin baik dengan bawahan.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Gaya kepemimpinan ini menggunakan gaya kepemimpinan kendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali

pimpinan, namun pemimpin berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi. Pemimpin melaksanakan perannya atas dasar aktivitas kelompok dan pimpinan kurang mengadakan pengontrolan terhadap bawahannya.

Pemimpin pada gaya ini sifatnya positif dan seolah-olah tidak mampu memberikan pengaruh kepada bawahannya. Persepsi karyawan dalam organisasi terhadap gaya kepemimpinan bebas diukur melalui gaya pemimpin yang selalu membiarkan bawahan bekerja sesuai dengan keinginan masing-masing, memberikan semua tanggung jawab kepada bawahan, memberikan kebebasan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang mengontrol bawahan dan sering meninggalkan lokasi proyek.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang berkaitan, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan

kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka.

Menurut Sedarmayanti (2014 : 239) menyatakan bahwa :

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.”

Menurut Singodimedjo (2012) mengemukakan bahwa :

“Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikan pada perusahaan tersebut.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut hasibuan (2014:118), Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi finansial langsung berupa:

a. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara priodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti

b. Upah adalah balas jasa yang diyarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya.

c. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2. Kompensasi Tidak Langsung Kompensasi tidak langsung berupa balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Selanjutnya menurut Henry Simamora (2013:449) bahwa kompensasi terbagi dua yaitu:

1. Kompensasi Finansial terdiri atas:

- a) Finansial langsung atau diistilahkan dengan bayaran pokok termasuk di dalamnya gaji.
- b) Finansial tidak langsung mencakup program-program proteksi (asuransi, asuransi jiwa, asuransi pension dan asuransi tenaga kerja) bayaran diluar jam kerja (liburan hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil), fasilitas-fasilitas (kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir)

2. Kompensasi Non Finansial

- a) Lingkungan pekerjaan meliputi kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan serta lingkungan kerja yang nyaman.
- b) Pekerjaan meliputi tugas-tugas yang menarik tantangan tanggung jawab, pengakuan, serta rasa pencapaian.

c. Tujuan Kompensasi

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada juga yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah/mendekati hal yang ingin dicapai. Demikian pula pemberian kompensasi kepada para karyawan menurut Singodimadjo (2015), juga mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja dipasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan,

melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru.

Menurut Notoadmodjo (2014), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu di perhatikan, yaitu:

1) Menghargai prestasi kerja

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

2) Menjamin keadilan

Dengan adanya system kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja

3) Mempertahankan karyawan

Dengan system kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

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

5) Pengendalian biaya

Dengan system kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan

yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Dengan system kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya system administrasi kompensasi yang baik pula.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Tohardi (2012:126), mengemukakan ada beberapa factor yang memengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1) Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang di sumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2) Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada.

3) Kesedian untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung turun.

e. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simamora (2015:445) sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

4) Fasilitas

Fasilitas merupakan kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan.

f. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah:

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, kilogram, dan lain-lain.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam hal ini sistem pembayaran yang diterapkan menggunakan sistem waktu.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Fahmi (2015:193), mengemukakan bahwa :

“Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.”

Mangkunegara (2016:67) , mengemukakan bahwa :

“Kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Rivai dan Basri (2005:18) , mengemukakan bahwa :

“Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuatu dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang di harapkan.”

b. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan menurut Dharma (2014: 125) menjelaskan bahwa terdapat tiga kriteria yang dihasilkan dari pekerjaannya, yaitu:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah keluaran atau *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan menghasilkan keluaran yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Kualitas

Kualitas merupakan mutu *output* yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan keluaran dengan jumlah yang maksimal akan tetapi juga diimbangi dengan kualitas yang maksimal pula

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan. Perusahaan akan memberikan batas waktu untuk karyawan menyelesaikan tugasnya. Karyawan dengan kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya tepat waktu.

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| Nama | Judul Penelitian | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|--|--|--|---|
| Nuraeni S, Mattalatt Mattalatta, Abdul Syukur (2019) | "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng". | Analisis Jalur | Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| Sri Rustilah (2018) | "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak." | Deskriptif analisis korelasi dan regresi ganda | Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. |
| Andrian Daniel Johny Tri Sasongko (2016) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk. | Analisis regresi linier berganda | Gaya Kepemimpinan Situasional, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Gaya Kepemimpinan Situasional dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. |

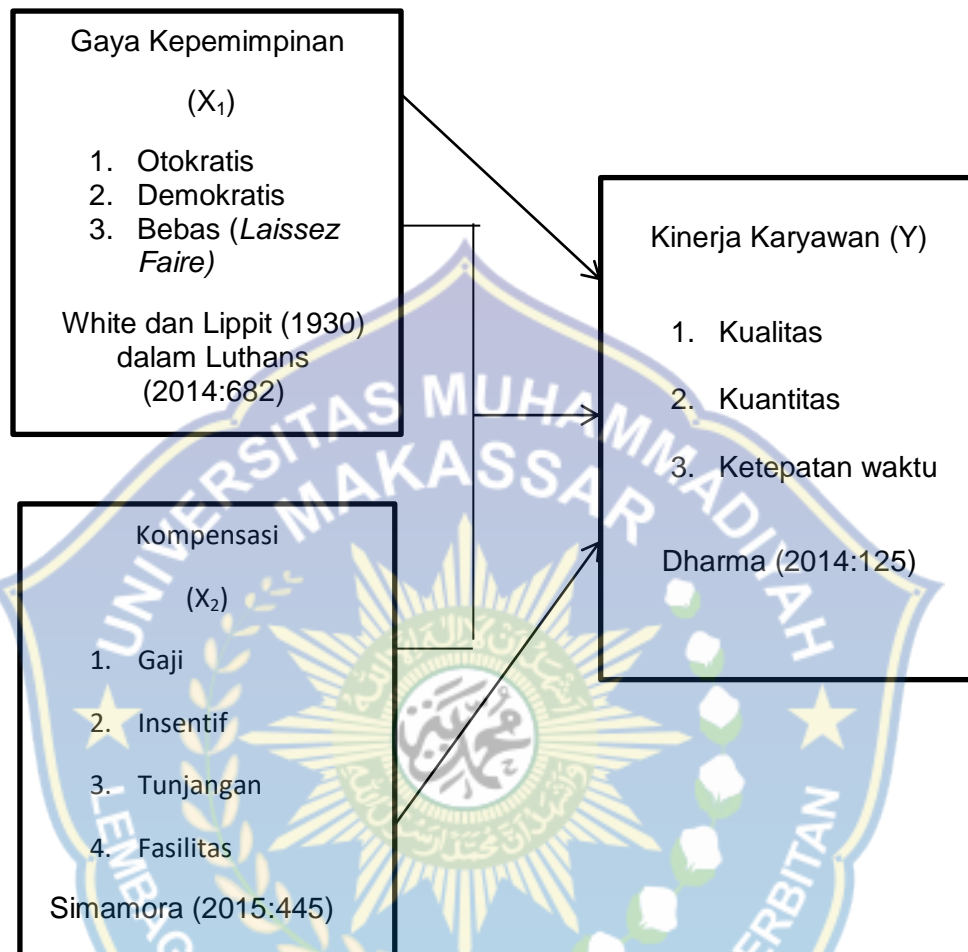
| | | | |
|--|--|----------------------------------|---|
| Trenggono Tri Widodo, Nang Alamsyah, Chandyka Bagus Utomo (2018) | "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Batam" | Uji F dan Uji t | Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam. |
| Edi Winata (2016) | "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan". | Analisis Regresi linier berganda | Kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel Inna Dharma Deli Medan. |

C. Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Adapun kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1 : Kerangka Konsep



D. Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok yang telah diajukan, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar.
2. Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar.

3. Diduga Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif atau menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menemukan pengetahuan menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan-keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar yang berlokasi di jalan Pelita Raya, Blok A24 No 3 Makassar. Jangka waktu penelitian sekitar 2 bulan yaitu bulan Mei sampai bulan Juni 2019.

C. Defenisi Operasional dan Pengukuran

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas, yaitu variabel yang menjadi sebab atau timbulnya variabel terikat.
 - a. Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah cara yang digunakan pemimpin dalam berhubungan dengan bawahannya. Yang indikatornya :
 1. Gaya Kepemimpinan Otokratis adalah pemimpin yang membuat keputusan sendiri, menganggap perusahaan milik sendiri dan tidak mau menerima saran dari bawahan, tegas dan cepat.
 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah pemimpin yang sering mengadakan konsultasi dengan mengikuti bawahannya, dan senang menerima saran dari bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*) adalah pemimpin yang selalu membiarkan bawahan bekerja sesuai dengan keinginan masing-masing, memberikan semua tanggung jawab kepada bawahan, dan memberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Kompensasi (X_2), adalah balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai akibat tenaga yang telah dia berikan pada perusahaannya. Yang indikatornya :
 1. Gaji merupakan penerimaan kompensasi finansial langsung yang diterima karyawan secara mingguan, bulanan tahunan.
 2. Insentif merupakan tambahan kompensasi diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan.
 3. Tunjangan merupakan tambahan penghasilan bagi karyawan seperti tunjangan hari tua, hari raya.
 4. Fasilitas merupakan kenikmatan seperti mobil perusahaan.
2. Variabel Terikat, yaitu variabel yang menjadi akibat adanya variabel bebas.

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Yang Indikatornya:

 - a. Kualitas adalah mutu keluaran yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam pekerjaan.
 - b. Kuantitas adalah jumlah keluaran yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam pekerjaan.

- c. Ketepatan waktu adalah suatu kesesuaian waktu yang dihasilkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang direncanakan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar.

2. Sampel

Arikunto (2008:116) menyatakan bahwa apabila sampel kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 54 orang responden.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan jenis deskriptif kuantitatif atau menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menemukan pengetahuan menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan-keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui.

2. Sumber Data

1) Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden.

2) Data Sekunder,

Data Sekunder adalah data-data yang diperoleh dari sumber bacaan, dan berbagai macam sumber lainnya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi dokumentasi, kuesioner:

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data di mana peneliti terlibat langsung untuk mengamati.
- b. Studi dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku maupun jurnal yang berkaitan dengan topik pembahasan.
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada karyawan.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau item pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghazali (2005:49). Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r tabel, jika r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran saja dengan alat bantu SPSS

uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* $>0,60$ (Ghozali, 2005:60).

3. Uji Asumsi Klasik

Menjelaskan tentang pengujian asumsi sebagai persyaratan analisis data, yang berupa:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005).

Dasar Pengambilan keputusan pada uji Multikolonieritas dapat dilakukan dengan dua cara yakni:

1. Melihat Nilai VIF (Variece Inflation Factor) Jika Nilai VIF < 10.000 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.
2. Melihat nilai Tolerance : Jika nilai Tolerance $>0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variaece* dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variaece* dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut Heterokedastisitas (Ghozali, 2005).

Model regresi yang baik seharusnya homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. dasar pengambilan keputusan pada uji Heterokedastisitas yaitu:

1. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas
 2. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas
- c. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel terikat dan bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005). Uji Normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis sesungguhnya, maka data tersebut harus di uji kenormalan distribusinya. Data yang baik adalah data yang normal dari pendistribusiannya).

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) Pedoman mengambil keputusan yakni :

- a. Jika nilai signifikansi $KS > 0.05$ Maka data tersebut berdistribusi normal.
 - b. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $KS < 0.05$ Maka data tersebut tidak berdistribusi normal.
4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel variabel bebas (X_1, X_2) dengan variabel terikat (Y).

Persamaan regresi linier berganda (Ghozali, 2005) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien garis regresi
 X_1 = Gaya Kepemimpinan
 X_2 = Kompensasi
e = *error* / variabel pengganggu

5. Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur

Menurut Ghozali (2013:87) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian koefisien secara parsial adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2005). Proses pengujian dilakukan dengan

membandingkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df). Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah
Ho : Variabel-variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan(Y).

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan(Y).

Dasar pengambilan keputusan:

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ = Variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

$t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ = Variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

$\text{Sig} < 0,05$ = Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$\text{Sig} > 0,05$ = Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3. Uji F (Fisher)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan(Y).

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan(Y).

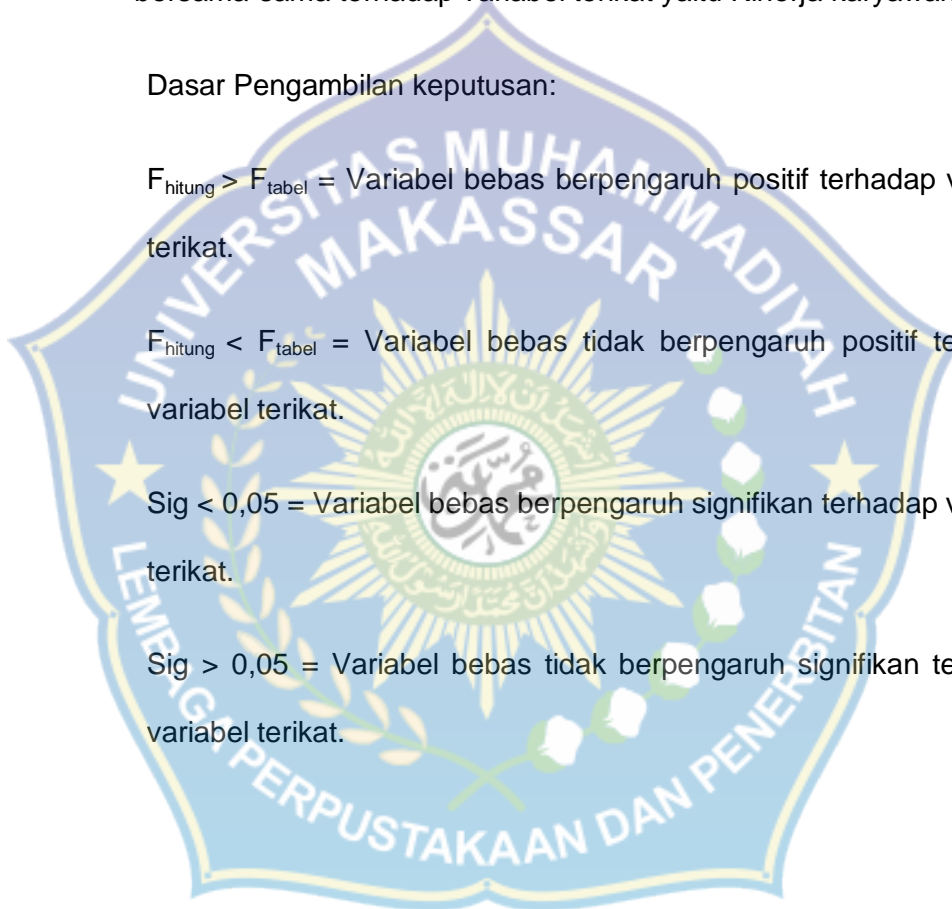
Dasar Pengambilan keputusan:

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

$Sig < 0,05$ = Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$Sig > 0,05$ = Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah Pegadaian dimulai pada saat Pemerintah Penjajahan Belanda (VOC) mendirikan **Bank Van Leening**, yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai. Lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746.

Ketika Inggris mengambil alih kekuasaan Indonesia dari tangan Belanda (1811), *Bank Van Leening* dibubarkan, dan kepada masyarakat diberi keleluasaan untuk mendirikan usaha Pegadaian dengan mendapat lisensi dari pemerintah di daerah setempat. Metode ini dikenal dengan *liecentie stelsel*. Dalam perjalanannya, metode tersebut banyak menimbulkan dampak buruk bagi kehidupan masyarakat. Banyak pemegang lisensi menjalankan praktek rentenir atau lintah darat yang tidak saja membebani masyarakat, tapi juga dipandang kurang menguntungkan bagi pemerintah berkuasa. Sehingga akhirnya metode *liecentie stelsel* diubah menjadi metode *pacth stelsel*, yaitu pendirian Pegadaian diberikan kepada umum yang mampu membayar pajak yang tinggi kepada pemerintah.

Pada saat Belanda berkuasa kembali, metode *pacth stelsel* tetap dipertahankan. Namun menimbulkan dampak yang sama, di mana pemegang hak ternyata banyak melakukan penyelewengan dalam menjalankan bisnisnya. Selanjutnya pemerintah Hindia Belanda menerapkan metode baru yang disebut dengan *cultuur stelsel*, di mana kegiatan

Pegadaian ditangani sendiri oleh pemerintah agar dapat memberikan perlindungan dan manfaat yang lebih besar bagi masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan *Staatsblad* (Stbl) No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa usaha Pegadaian merupakan monopoli Pemerintah dan tanggal 1 April 1901 didirikan Pegadaian Negara pertama di Sukabumi (Jawa Barat). Selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai Hari Ulang Tahun Pegadaian.

Pada masa pendudukan Jepang, Gedung Kantor Pusat Jawatan Pegadaian yang terletak di Jalan Kramat Raya 162 dijadikan tempat tawanan perang dan Kantor Pusat Jawatan Pegadaian dipindahkan ke Jalan Kramat Raya 132. Tidak banyak perubahan yang terjadi pada masa pemerintahan Jepang, baik dari sisi kebijakan maupun Struktur Organisasi Jawatan Pegadaian. Jawatan Pegadaian dalam Bahasa Jepang disebut *Sitji Eigeikyuku*, Pimpinan Jawatan Pegadaian dipegang oleh orang Jepang yang bernama Ohno-San dengan wakilnya orang pribumi yang bernama M. Saubari.

Pada masa awal pemerintahan Republik Indonesia, Kantor Jawatan Pegadaian sempat pindah ke Karang Anyar (Kebumen) karena situasi perang yang kian terus memanas. Agresi militer Belanda yang kedua memaksa Kantor Jawatan Pegadaian dipindah lagi ke Magelang. Selanjutnya, pasca perang kemerdekaan Kantor Jawatan Pegadaian kembali lagi ke Jakarta dan Pegadaian kembali dikelola oleh Pemerintah Republik Indonesia.

Dalam masa ini Pegadaian sudah beberapa kali berubah status, yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan PP.No.7/1969 menjadi Perusahaan Jawatan (PERJAN), selanjutnya berdasarkan PP.No.10/1990 (yang diperbaharui dengan PP.No.103/2000) berubah lagi menjadi Perusahaan Umum (PERUM). Hingga pada tahun 2011, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 51 tahun 2011 tanggal 13 Desember 2011, bentuk badan hukum Pegadaian berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

b. Visi Dan Misi Perusahaan

1) Visi

The Most Valuable Financial Company di Indonesia dan Sebagai Agen Inklusi Keuangan Pilihan Utama Masyarakat

2) Misi

- Memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi seluruh pemangku kepentingan dengan mengembangkan bisnis inti.
- Membangun bisnis yang lebih beragam dengan mengembangkan bisnis baru untuk menambah proposisi nilai ke nasabah dan pemangku kepentingan
- Memberikan *service excellence* dengan focus nasabah melalui :
 - Bisnis proses yang lebih sederhana dan digital
 - Teknologi informasi yang handal dan mutakhir
 - Praktek manajemen risiko yang kokoh
 - SDM yang profesional berbudaya kinerja baik

c. Budaya perusahaan

Budaya perusahaan tercermin dari Nilai-Nilai budaya yang di terjemahkan kedalam 10 perilaku utama yang akan menjadi pegangan dalam menjalankan bisnis dan organisasi.

Selain itu terdapat program pelayanan prima dengan “Pegadaian kerabat menggapai cita” artinya PT. Pegadaian (persero) adalah sahabat handal mencapai harapan yang selalu sigap membangun Nasabah mengatasi Masalah tanpa masalah.

- **Inovatif**

1. Berinisiatif, kreatif dan produktif
2. Berorientasi pada solusi

- **Nilai moral tinggi**

3. Taat beribadah
4. Jujur dan berfikir positif

- **Terampil**

5. Kompeten di bidangnya
6. Selalu mengembangkan diri

- **Adil layanan**

7. Peka dan cepat tanggap
8. Empatik , santun dan ramah

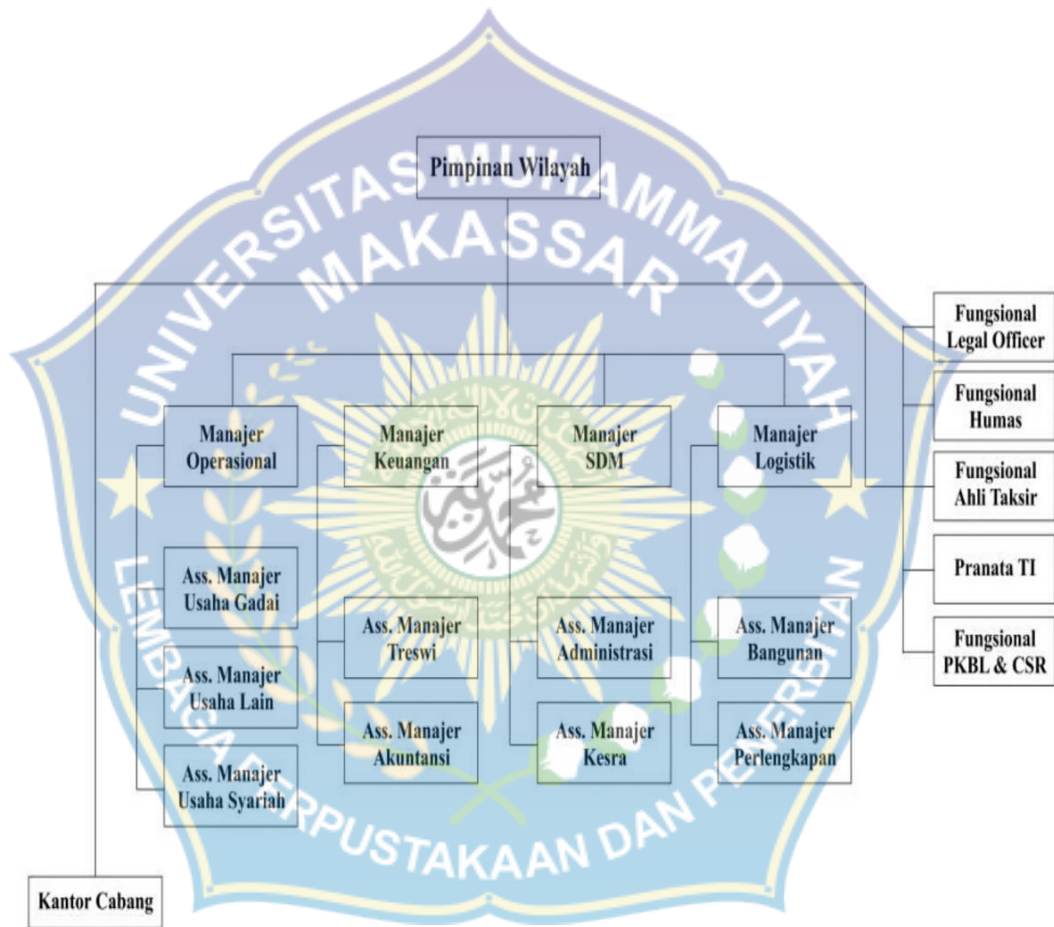
- **Nuansa citra**

9. Memiliki sense of belonging
10. Peduli nama baik perusahaan

d. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah VI (Persero) Makassar adalah sebagai berikut :

Gambar : 4.1 Struktur Organisasi



e. Job Descriptions

Untuk mengerjakan tugas dari setiap masing-masing pekerjaan dan penjelasan masing-masing agar tercapainya tujuan yang telah di tentukan. Maka tugas, kewajiban dan tanggung jawab masing-masing

bagian sangat perlu untuk di perhatikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

1. Pimpinan wilayah (Pinwil) : merencanakan mengkoordinasikan dan mengevaluasi kegiatan operasional perusahaan
2. Legal Officer : berhubungan dengan aspek industri dan Hukum
3. Humas : mengurus data base, perangkat Lunak, jaringan dan teknisinya
4. Ahli taksir : membantu pimpinan wilayah sesuai dengan kemampuannya dalam rangka penilaian dan penyesuaiannya
5. Pranata TI : mengurus data base, perangkat Lunak, jaringan dan teknisinya
6. PKBL Dan CSR : Membantu pimpinan wilayah merencanakan, dan mengevaluasi kegiatan program kemitraan bina lingkungan dan CSR di kantor wilayah serta mendorong kesejahteraan dan kebaikan lingkungan masyarakat luas pada umumnya dan lingkungan sekitar bisnis
7. Manajer Operasional : merencanakan dan mengkoordinasikan menyelenggarakan dan mengendalikan pelaksanaan pengembangan operasional dan pengembangan usaha gadai, usaha lain dan usaha syariah serta melakukan pemasarannya.
8. Asmen Usaha gadai : mengkoordinasikan operasional dan pengembangan usaha gadai
9. Asmen Usaha Lain : mengkoordinasikan operasional dan pengembangan usaha Lain

10. Asmen Usaha Syariah : Mengkoordinasikan Operasional dan pengembangan usaha syariah
11. Manajer keuangan : Mengendalikan seluruh kegiatan keuangan serta menyusun rencana kerja dan anggaran kantor wilayah dan cabang
12. Asmen Treswi : Untuk mengawasi pembendaharaan pengalihan dan perpajakan kantor cabang
13. Asmen Akuntansi : untuk mengawasi verifikasi dokumen keuangan dan pembukuan serta pengujian laporan keuangan kantor wilayah dan cabang
14. Manajer SDM : Bertugas megurusi admisnistrasi dan pengembangan serta kesejahteraan SDM
15. Asmen pengembangan SDM : Mengawasi proses perekrutan dan pemagangan tenaga outsourcing
16. Asmen kesejahteraan : Mengawasi dan pembuatan daftar gaji
17. Manajer Logistik : mengendalikan kegiatan perlengkapan kantor, rumah tangga, bangunan pada kantor wilayah dan kantor cabang
18. Asmen Bangunan : Mengawasi setiap kegiatan bangunan
19. Asmen perlengkapan : mengawasi setiap kegiatan perlengkapan kantor

2. Penyajian data (Hasil Penelitian)

a. Karakteristik karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI

Karakteristik karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar yang diamati dalam penelitian ini meliputi : jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Jenis kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin pada table di bawah ini:

Tabel : 4.1 karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin

| Jenis kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| Laki - Laki | 33 | 61 % |
| Perempuan | 21 | 39 % |
| Total | 54 | 100 % |

Sumber Data : Data Primer Diolah ,2019

Berdasarkan data tersebut semua responden adalah perempuan yaitu sebanyak 21 orang atau sebanyak (39%) sedangkan responden laki-laki sebanyak 33 orang atau sebanyak (61%). Ini berarti responden laki-laki lebih banyak jumlahnya daripada responden perempuan.

b. Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis usia pada tabel di bawah ini:

Tabel : 4.2 karakteristik karyawan berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Persentase (%) |
|-------------|--------|----------------|
| 20-30 Tahun | 25 | 46 % |
| 31-40 Tahun | 16 | 30 % |
| 41-50 Tahun | 9 | 17 % |
| >50 Tahun | 4 | 7 % |
| Total | 54 | 100 % |

Sumber data : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan data tersebut responden didominasi oleh responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 25 orang atau sebanyak (46%) untuk responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 16 orang atau sebanyak (30%). Responden dengan usia 41-50 sebanyak 9 orang atau sebanyak (17%), sedangkan responden dengan usia >50 tahun sebanyak 4 orang atau sebanyak (7%). Dapat di simpulkan bahwa responden dengan usia 20-30 tahun lebih banyak jumlahnya di bandingkan rentang usia lainnya.

c. Pendidikan Terakhir

Respoden berdasarkan pendidikan terakhir adalah salah satu data primer yang diolah peneliti bersumber dari kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Tabel : 4.3 karakteristik karyawan berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan terakhir | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------------|--------|----------------|
| S1 | 39 | 72 % |
| S2 | 15 | 28 % |
| Total | 54 | 100 % |

Sumber Data : data primer diolah,2019

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden adalah tingkat S1 sebanyak 39 orang atau (72%) sedangkan Responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 15 orang atau sebanyak (28%). Dapat di simpulkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S1 lebih banyak di dibandingkan dengan tingkat pendidikan S2.

b. Karakteristik jawaban atas pernyataan karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam berhubungan dengan bawahannya.

Tabel : 4.4 Karakteristik jawaban atas pernyataan Gaya Kepemimpinan

| Pernyataan | Uraian | Keterangan | | | | | Total |
|------------------|--------|------------|--------|--------|---------|----------|-------|
| | | SS 5 | S 4 | N 3 | TS 2 | STS 1 | |
| X _{1.1} | F | 30 | 20 | 4 | - | - | 54 |
| | % | 56 | 37 | 7 | - | - | 100 |
| X _{1.2} | F | 33 | 20 | 1 | - | - | 54 |
| | % | 61 | 37 | 2 | - | - | 100 |
| X _{1.3} | F | 36 | 14 | 4 | - | - | 54 |
| | % | 67 | 26 | 7 | - | - | 100 |
| X _{1.4} | F | 27 | 23 | 4 | - | - | 54 |
| | % | 50 | 43 | 7 | - | - | 100 |
| X _{1.5} | F | 30 | 19 | 5 | - | - | 54 |
| | % | 56 | 35 | 9 | - | - | 100 |
| X _{1.6} | F | 25 | 23 | 6 | - | - | 54 |
| | % | 46 | 43 | 11 | - | - | 100 |
| X _{1.7} | F | 41 | 13 | - | - | - | 54 |
| | % | 76 | 24 | - | - | - | 100 |
| X _{1.8} | F | 37 | 14 | 3 | - | - | 54 |
| | % | 68 | 26 | 6 | - | - | 100 |
| X _{1.9} | F | 33 | 19 | 2 | - | - | 54 |
| | % | 61 | 35 | 4 | - | - | 100 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.1 terdapat 4 (7%) responden menyatakan netral, 20 (37%) responden menyatakan setuju, dan 30 (56%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.
- 2) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.2 terdapat 1 (2%) responden menyatakan netral, 20 (37%) responden menyatakan setuju, dan 33 (61%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.
- 3) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.3 terdapat 4 (7%) responden menyatakan netral, 14 (26%) responden menyatakan setuju, dan 36 (67%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.
- 4) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.4 terdapat 4 (7%) responden menyatakan netral, 23 (43%) responden menyatakan setuju, dan 27 (50%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.
- 5) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.5 terdapat 5 (9%) responden menyatakan netral,

19 (35%) responden menyatakan setuju , dan 30 (56%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

6) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.6 terdapat 6 (11%) responden menyatakan netral, 23 (43%) responden menyatakan setuju , dan 25 (46%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju

7) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.7 terdapat 13 (24%) responden menyatakan setuju dan 41 (76%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

8) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.8 terdapat 3 (6%) responden menyatakan netral, 14 (26%) responden menyatakan setuju , dan 37 (68%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

9) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan X1.9 terdapat 2 (4%) responden menyatakan netral, 19 (35%) responden menyatakan setuju , dan 33 (61%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

2. Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikan pada perusahaan tersebut.

Tabel : 4.5 Karakteristik jawaban atas pernyataan Kompensasi

| Pernyataan | Uraian | Keterangan | | | | | Total |
|-------------------|--------|------------|--------|--------|---------|----------|-------|
| | | SS 5 | S 4 | N 3 | TS 2 | STS 1 | |
| X _{2.1} | F | 42 | 7 | 5 | - | - | 54 |
| | % | 78 | 13 | 9 | - | - | 100 |
| X _{2.2} | F | 39 | 15 | - | - | - | 54 |
| | % | 72 | 28 | - | - | - | 100 |
| X _{2.3} | F | 28 | 17 | 8 | 1 | - | 54 |
| | % | 52 | 31 | 15 | 2 | - | 100 |
| X _{2.4} | F | 30 | 20 | 4 | - | - | 54 |
| | % | 56 | 37 | 7 | - | - | 100 |
| X _{2.5} | F | 35 | 16 | 2 | 1 | - | 54 |
| | % | 65 | 30 | 4 | 2 | - | 100 |
| X _{2.6} | F | 30 | 20 | 3 | 1 | - | 54 |
| | % | 56 | 37 | 6 | 2 | - | 100 |
| X _{2.7} | F | 32 | 15 | 7 | - | - | 54 |
| | % | 59 | 28 | 13 | - | - | 100 |
| X _{2.8} | F | 32 | 20 | 2 | - | - | 54 |
| | % | 59 | 37 | 4 | - | - | 100 |
| X _{2.9} | F | 28 | 25 | 1 | - | - | 54 |
| | % | 52 | 46 | 2 | - | - | 100 |
| X _{2.10} | F | 30 | 24 | - | - | - | 54 |
| | % | 56 | 44 | - | - | - | 100 |
| X _{2.11} | F | 26 | 28 | - | - | - | 54 |
| | % | 48 | 52 | - | - | - | 100 |
| X _{2.12} | F | 38 | 15 | 1 | - | - | 54 |
| | % | 70 | 28 | 2 | - | - | 100 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kompensasi sebagai berikut:

1) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan $X_{2.1}$ terdapat 5 (9%) responden menyatakan netral, 7 (13%) responden menyatakan setuju, dan 42 (78%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

2) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan $X_{2.2}$ terdapat 15 (28%) responden menyatakan setuju, dan 39 (72%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

3) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan $X_{2.3}$ terdapat 1 (2%) responden menyatakan tidak setuju, 8 (15%) responden menyatakan netral, 17 (31%) responden menyatakan setuju. Dan 28 (52%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

4) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan $X_{2.4}$ terdapat 4 (7%) responden menyatakan netral, 20 (37%) responden menyatakan setuju, dan 30 (56%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

5) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan $X_{2.5}$ terdapat 1 (2%) responden menyatakan tidak setuju, 2 (4%) responden menyatakan netral, 16 (30%) responden menyatakan setuju. Dan 35 (65%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

6) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan $X_{2.6}$ terdapat 1 (2%) responden menyatakan tidak setuju, 3 (6%) responden menyatakan netral, 20 (37%) responden menyatakan setuju. Dan 30 (56%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

7) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan $X_{2.7}$ terdapat 7 (13%) responden menyatakan netral, 15 (28%) responden menyatakan setuju, dan 32 (78%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

8) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan $X_{2.8}$ terdapat 2 (4%) responden menyatakan netral, 20 (37%) responden menyatakan setuju, dan 32 (59%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

9) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan $X_{2.9}$ terdapat 1 (2%) responden menyatakan netral, 25 (46%) responden menyatakan setuju, dan 28 (52%) responden

menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

10) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan $X_{2.10}$ terdapat 24 (44%) responden menyatakan setuju, dan 30 (56%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

11) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan $X_{2.11}$ terdapat 28 (52%) responden menyatakan setuju, dan 26 (48%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

12) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan $X_{2.12}$ terdapat 1 (2%) responden menyatakan netral, 15 (28%) responden menyatakan setuju, dan 38 (70%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

Tabel : 4.6 Karakteristik jawaban atas pernyataan Kinerja Karyawan

| Pernyataan | Uraian | Keterangan | | | | | Total |
|------------|--------|------------|--------|--------|---------|----------|-------|
| | | SS 5 | S 4 | N 3 | TS 2 | STS 1 | |
| Y1 | F | 34 | 19 | 1 | - | - | 54 |
| | % | 63 | 35 | 2 | - | - | 100 |
| Y.2 | F | 35 | 16 | 2 | 1 | - | 54 |
| | % | 65 | 30 | 4 | 2 | - | 100 |
| Y3 | F | 24 | 30 | - | - | - | 54 |
| | % | 44 | 56 | - | - | - | 100 |
| Y4 | F | 32 | 19 | 3 | - | - | 54 |
| | % | 59 | 35 | 6 | - | - | 100 |
| Y5 | F | 32 | 22 | - | - | - | 54 |
| | % | 59 | 41 | - | - | - | 100 |
| Y6 | F | 32 | 21 | 1 | - | - | 54 |
| | % | 59 | 39 | 2 | - | - | 100 |
| Y7 | F | 30 | 24 | - | - | - | 54 |
| | % | 56 | 44 | - | - | - | 100 |
| Y8 | F | 28 | 23 | 3 | - | - | 54 |
| | % | 52 | 43 | 6 | - | - | 100 |
| Y9 | F | 31 | 22 | 1 | - | - | 54 |
| | % | 57 | 41 | 2 | - | - | 100 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

- 1) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y.1 terdapat 1 (2%) responden menyatakan netral, 19 (35%) responden menyatakan setuju, dan 34 (63%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

- 2) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y.2 terdapat 1 (2%) responden menyatakan tidak setuju, 2 (4%) responden menyatakan netral, 16 (30%) responden menyatakan setuju. Dan 35 (65%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.
- 3) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y.3 terdapat 30 (56%) responden menyatakan setuju, dan 24 (44%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.
- 4) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y.4 terdapat 3 (6%) responden menyatakan netral, 19 (35%) responden menyatakan setuju, dan 32 (59%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.
- 5) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y.5 terdapat 22 (41%) responden menyatakan setuju, dan 32 (59%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.
- 6) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y.6 terdapat 1 (2%) responden menyatakan netral, 21 (39%) responden menyatakan setuju, dan 32 (59%) responden

menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju

7) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y.7 terdapat 24 (44%) responden menyatakan setuju ,dan 30 (56%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.

8) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y.8 terdapat 3 (6%) responden menyatakan netral, 23 (43%) responden menyatakan setuju , dan 28 (52%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju

9) Dari 54 responden yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan Y.9 terdapat 1 (2%) responden menyatakan netral, 22 (41%) responden menyatakan setuju , dan 31 (57%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju

3. Analisis dan Interpretasi

1. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$ menggunakan taraf signifikan 5% yaitu 0,222 dengan jumlah responden 54.

Tabel 4.7 Hasil Uji validitas

| Variabel | Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Status |
|-------------------|-------|--------------|-------------|--------|
| Gaya Kepemimpinan | X1.1 | 0.476 | 0.222 | VALID |
| | X1.2 | 0.684 | 0.222 | VALID |
| | X1.3 | 0.539 | 0.222 | VALID |
| | X1.4 | 0.555 | 0.222 | VALID |
| | X1.5 | 0.596 | 0.222 | VALID |
| | X1.6 | 0.513 | 0.222 | VALID |
| | X1.7 | 0.615 | 0.222 | VALID |
| | X1.8 | 0.608 | 0.222 | VALID |
| | X1.9 | 0.495 | 0.222 | VALID |
| Kompensasi | X2.1 | 0.505 | 0.222 | VALID |
| | X2.2 | 0.684 | 0.222 | VALID |
| | X2.3 | 0.699 | 0.222 | VALID |
| | X2.4 | 0.624 | 0.222 | VALID |
| | X2.5 | 0.706 | 0.222 | VALID |
| | X2.6 | 0.629 | 0.222 | VALID |
| | X2.7 | 0.468 | 0.222 | VALID |
| | X2.8 | 0.568 | 0.222 | VALID |
| | X2.9 | 0.488 | 0.222 | VALID |
| | X2.10 | 0.522 | 0.222 | VALID |
| | X2.11 | 0.349 | 0.222 | VALID |
| | X2.12 | 0.636 | 0.222 | VALID |
| Kinerja Karyawan | Y1 | 0.433 | 0.222 | VALID |
| | Y2 | 0.506 | 0.222 | VALID |
| | Y3 | 0.490 | 0.222 | VALID |
| | Y4 | 0.412 | 0.222 | VALID |
| | Y5 | 0.614 | 0.222 | VALID |
| | Y6 | 0.582 | 0.222 | VALID |
| | Y7 | 0.513 | 0.222 | VALID |
| | Y8 | 0.508 | 0.222 | VALID |
| | Y9 | 0.436 | 0.222 | VALID |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena semua item yang memiliki $r_{hitung} > \text{dari } r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* >0,60 (Ghozali, 2005:60).

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .722 | 9 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .811 | 12 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .738 | 9 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan data output SPSS diatas tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memberikan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,722 kompensasi memberikan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,811 dan kinerja karyawan memberikan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,738. Nilai ini lebih besar dari 0,60 hal ini berarti

bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan adalah reliabel dan dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan kuesioner menunjukkan kehandalan mengukur variabel – variabel dalam model penelitian tersebut.

3. Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji Multikolinearitas, heterokedastisitas, normalitas

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi variabel bebas (Tidak terjadi multikolonieritas).

Tabel 4.11 : Uji Multikolinearitas

| Variabel | Nilai Tolerance | Nilai VIF |
|-------------------|-----------------|-----------|
| Gaya Kepemimpinan | .909 | 1.101 |
| Kompensasi | .909 | 1.101 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10.000 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas

Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut baik Gaya Kepemimpinan maupun kompensasi tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variaece* dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variaece* dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.12 : Uji Heterokedastisitas

| Variabel Bebas | Nilai sig |
|-------------------|-----------|
| Gaya Kepemimpinan | .093 |
| Kompensasi | .384 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai signifikan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.093 atau lebih besar dari 0,05. Sementara nilai Kompensasi (X2) sebesar 0,384 dengan begitu data tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel terikat dan bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

Tabel 4.13 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 54 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.49051207 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .080 |
| | Positive | .080 |
| | Negative | -.055 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .586 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .882 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan pengolahan data menggunakan uji normalitas dengan rumus Kolmogorov- Smirnov Test diperoleh nilai KSZ sebesar 0,586 dan Asymp.Sig sebesar 0,882 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel variabel bebas (X_1, X_2) dengan variabel terikat (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel terikat mengalami kenaikan atau penurunan.

Adapun persamaan atau model regresi linear berganda yang dihasilkan adalah:

Tabel 4.14 : Hasil Estimasi Regresi linear berganda

| Variabel Terikat | Variabel Bebas | B | Beta | Sig. |
|------------------|-------------------|------|------|------|
| Kinerja Karyawan | Gaya Kepemimpinan | .669 | .814 | .000 |
| | Kompensasi | .644 | .071 | .000 |
| Constant | 15.409 | | | |
| R | .798 ^a | | | |
| R Square | .637 | | | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.14, output dari analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Didapat persamaan:

$$Y = 15.409 + 0.669 X_1 + 0.644 X_2$$

Dimana persamaan tersebut yaitu:

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 15.409 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi adalah 15.409
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0.669 menyatakan bahwa setiap penambahan 5% nilai Turst, maka nilai Gaya Kepemimpinan bertambah sebesar 0.669. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y positif..

- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0.644 menyatakan bahwa setiap penambahan 5% nilai turst, maka nilai Kompensasi bertambah sebesar 0.644. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y positif.

Berdasarkan nilai sig dari tabel 4.10 *Coefficients* pada variabel X_1 diperoleh sig sebesar 0.000. dan nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pada variabel Kompensasi (X_2) diperoleh nilai signifikasi sebesar 0.000. Dan nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

5. Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin lemah.

Menurut Sugiyono, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Dari hasil analisis, dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.15 : Hasil Analisis Korelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .798 ^a | .637 | .623 | 1.519 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0.798. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan kuat antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Karena nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai 0.798 berada antara 0,60 – 0,799

6. Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Dari data pada tabel (model summary) menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (- R square) yang digunakan untuk menghitung pengaruh independen (X terhadap variabel dependen Y) sebesar 0,637 atau 63,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi) sebesar 63,7%. Sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. Uji t

Uji – t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan sampel sebanyak 54 orang pegawai dengan $df = n-2$ atau $df = 54 - 2 = 52$ maka, diperoleh $t_{tabel} (2.010)$. Pengambilan keputusan :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = Variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

$Sig < 0,05$ = Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$Sig > 0,05$ = Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.16 : Hasil Analisis Regresi Secara Parsial

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 15.409 | 3.450 | | 4.466 | .000 |
| X1 | .669 | .073 | .814 | 9.195 | .000 |
| X2 | .644 | .052 | .071 | 6.454 | .000 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa :

1. Variabel Gaya kepemimpinan (X_1) $t_{hitung} (9.195) > t_{tabel} (2.010)$ dan nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Variabel Kompensasi (X_2) $t_{hitung} (6.454) > t_{tabel} (2.010)$ dan nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) , dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17 : Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 206.791 | 2 | 103.395 | 44.784 | .000 ^b |
| Residual | 117.746 | 51 | 2.309 | | |
| Total | 324.537 | 53 | | | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} (44,784) > F_{tabel} (2,79)$ Maka variabel X (Gaya kepemimpinan dan Kompensasi) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja karyawan).

2. Interpretasi (Pembahasan)

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang di berikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi tersebut bersifat positif maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang di hasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang di ajukan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Nuraeni S, Mattalatt Mattalatta, Abdul Syukur (2019) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Usman (2009:307) Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Dan teori dari Sedarmayanti (2011:239) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

- a. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini terbukti dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $9.195 > 2.010$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$
- b. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini terbukti dengan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6.454 > 2.010$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$
- c. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) hal ini terbukti dengan $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} yaitu $44.784 > 2.010$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$.
- d. Nilai R^2 (R square) diperoleh sebesar 0.637 menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 63,7%

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.195 > 2.010$)
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.454 > 2.010$)
3. Gaya kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44.784 > 2.010$)

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan penelitian dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Disarankan kepada Pemimpin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan harus benar-benar mempunyai perilaku seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab, bijaksana, mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, mengutamakan

kerjasama dan mengerti akan keinginan karyawan. Diharapkan kepada pimpinan untuk dapat meningkatkan sifat dan kebiasaan tersebut karena dengan begitu karyawan akan merasa lebih terbuka untuk menyampaikan usul maupun ide kepada pemimpin tanpa harus merasa tidak nyaman.

- b. Diharapkan kepada perusahaan agar tetap mempertahankan pemberian kompensasi secara adil dan layak seperti : Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas, sehingga dapat mendorong semangat, motivasi, serta memberikan kepuasan kerja kepada karyawan yang sudah bekerja dalam perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan baru mengenai masalah yang terkait dengan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi serta memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori- teori yang didapatkan dalam proses perkuliahan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma. (2014). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi ke-3. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar, (2014). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Husaini, Usman (2014). *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Mangkunegara, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakary
- Nuraeni S.dkk. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng*, Journal Of Management. Vol. 2, No. 1 (<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume> diakses 2019)
- P. Siagian, Sondang. 2014. *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rustilah Sri. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak*, Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis, Vol. 2, No. 2 (<http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/management>)
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sasongko, Andrian D.J. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk*, Jurnal Revitalisasi, Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 5, No.1. Universitas Islam Kediri, Kediri (<https://ejournal.uniska-kediri.ac.id> diakses 1 Maret 2016)
- Siagian Sondang P., 2013. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT.Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora. 2013. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Usman Fauzi. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Admistrasi Dan Bisnis 2 (3) 172 – 185
- Winata Edi. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan*, Sekolah tinggi ilmu Manajemen Sukma, Vol. 4, No. 1 (<https://journals.synthesispublication>)



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi Responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah VI (Persero) Makassar.**

- **Petunjuk Pengisian Kuesioner**

Berilah tanda (√) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu, dan pilihan/jawaban yang disediakan dalam pernyataan kuesioner adalah :

- | | | |
|--------------------------|---------------------------|---------|
| <input type="checkbox"/> | Sangat Setuju (SS) | Point 5 |
| <input type="checkbox"/> | Setuju (S) | Point 4 |
| <input type="checkbox"/> | Kurang setuju (KS) | Point 3 |
| <input type="checkbox"/> | Tidak Setuju (TS) | Point 2 |
| <input type="checkbox"/> | Sangat Tidak Setuju (STS) | Point 1 |

- **Identitas Responden**

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
2. Usia :tahun
3. Pendidikan Terakhir :

| NO | Gaya Kepemimpinan | | | | | |
|-------------------|---|---------|---|---|----|-----|
| | Pernyataan | Jawaban | | | | |
| | | SS | S | N | TS | STS |
| Otokratis | | | | | | |
| 1 | Pimpinan saya selalu mengawasi kerja seluruh karyawan | | | | | |
| 2 | Pimpinan saya bertindak dengan cara menunjukkan kapasitasnya sebagai pemimpin | | | | | |
| 3 | Pimpinan saya cepat dalam mengambil keputusan sendiri | | | | | |
| Demokratis | | | | | | |
| 4 | Pimpinan saya senang menerima saran | | | | | |
| 5 | Pimpinan saya lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan | | | | | |
| 6 | Pimpinan saya selalu memotivasi karyawan | | | | | |
| Bebas | | | | | | |
| 7 | Pimpinan saya selalu mendukung usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas | | | | | |
| 8 | Pimpinan saya memberikan wewenang yang besar kepada bawahan untuk mengambil keputusan | | | | | |
| 9 | Pimpinan saya tidak memberikan tekanan pada karyawan | | | | | |
| KOMPENSASI | | | | | | |
| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
| | | SS | S | N | TS | STS |
| Gaji | | | | | | |
| 10 | Gaji yang diterima sesuai harapan | | | | | |
| 11 | Saya mendapatkan gaji setiap bulan secara tepat waktu | | | | | |
| 12 | Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan | | | | | |
| Insentif | | | | | | |
| 13 | Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja | | | | | |
| 14 | Insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah mencukupi | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------|--|----------------|----------|----------|-----------|------------|
| 15 | Insentif yang saya terima sesuai harapan | | | | | |
| Tunjangan | | | | | | |
| 16 | Tunjangan dapat memotivasi saya dalam bekerja | | | | | |
| 17 | Tunjangan yang diterima sesuai harapan | | | | | |
| 18 | Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya | | | | | |
| Fasilitas | | | | | | |
| 19 | Fasilitas yang disediakan perusahaan sesuai harapan | | | | | |
| 20 | Fasilitas memberikan semangat lebih dalam bekerja | | | | | |
| 21 | Fasilitas yang disediakan diperusahaan lengkap | | | | | |
| KINERJA KARYAWAN | | | | | | |
| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
| | | SS | S | N | TS | STS |
| Kualitas | | | | | | |
| 22 | Kualitas saya lebih baik dari karyawan lainnya | | | | | |
| 23 | Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan | | | | | |
| 24 | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan | | | | | |
| Kuantitas | | | | | | |
| 25 | Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya | | | | | |
| 26 | Kuantitas yang saya lakukan melebihi karyawan lain | | | | | |
| 27 | Kuantitas kerja saya selalu meningkat | | | | | |
| Ketepatan Waktu | | | | | | |
| 28 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | | | | | |
| 29 | Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan perusahaan | | | | | |
| 30 | Saya tidak pernah menunda pekerjaan | | | | | |

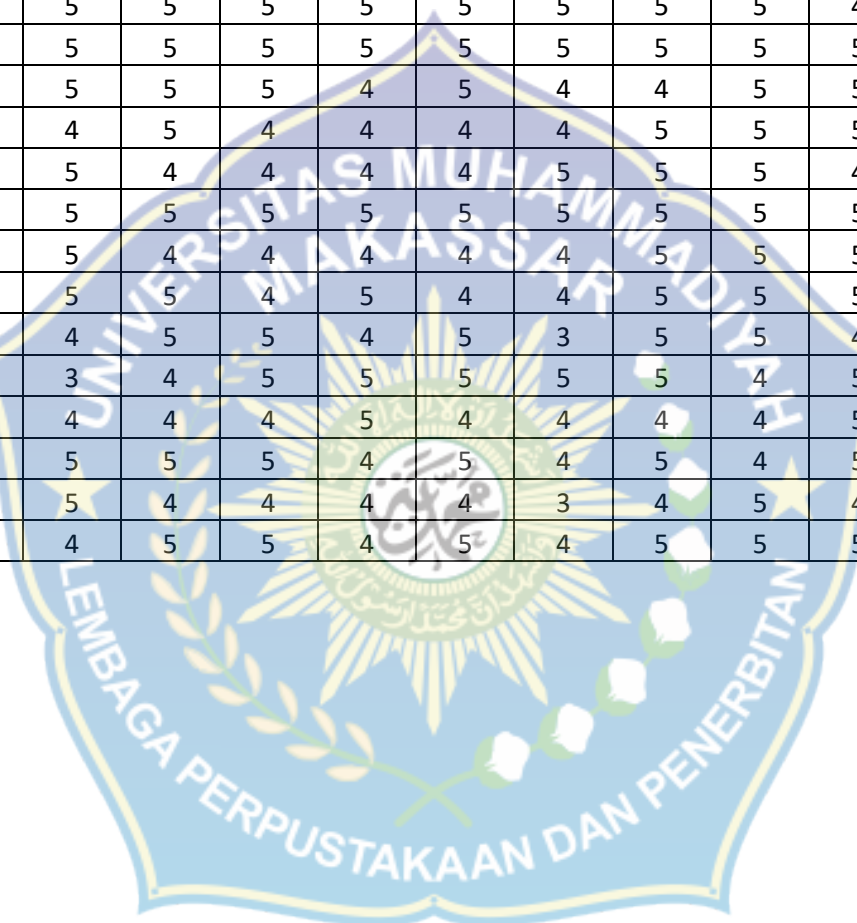
LAMPIRAN 2

Data Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Gaya Kepemimpinan (X₁)

| NO | GAYA KEPEMIMPINAN | | | | | | | | | JUMLAH |
|----|-------------------|---|---|------------|---|---|-------|---|---|--------|
| | OTOKRATIS | | | DEMOKRATIS | | | BEBAS | | | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 36 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 8 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 20 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 23 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 39 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 40 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 48 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 49 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 50 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 53 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 54 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |



2. Kompensasi (X₂)

| NO | KOMPENSASI | | | | | | | | | | | | |
|----|------------|---|---|----------|---|---|-----------|---|---|-----------|---|---|--------|
| | GAJI | | | INSENTIF | | | TUNJANGAN | | | FASILITAS | | | JUMLAH |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 57 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 58 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 55 |
| 7 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 51 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 10 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 12 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 56 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 56 |
| 15 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 56 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 58 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 54 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 53 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 24 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 56 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 54 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 57 |
| 28 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 50 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 57 |
| 30 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 57 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 59 |
| 34 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 59 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 56 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 45 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 47 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 58 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 55 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 58 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 56 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 58 |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 58 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 57 |



3. Kinerja Karyawan (Y)

| NO | KINERJA KARYAWAN | | | | | | | | | JUMLAH |
|----|------------------|---|---|-----------|---|---|-----------------|---|---|--------|
| | KUALITAS | | | KUANTITAS | | | KETEPAHAN WAKTU | | | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 38 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 20 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 37 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 35 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 39 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 40 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 52 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 53 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |



| | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.9 | Pearson Correlation | .264 | .350** | .033 | .199 | -.018 | .151 | .342* | .306* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .054 | .009 | .812 | .150 | .900 | .275 | .011 | .024 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| total | Pearson Correlation | .476** | .684** | .539** | .555** | .596** | .513** | .615** | .608** | .495** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |

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

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

2. Kompensasi (X₂)

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .410** | .172 | .287* | .168 | .250 | .200 | .229 |
| | Sig. (2-tailed) | | .002 | .214 | .035 | .225 | .068 | .147 | .095 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .410** | 1 | .417** | .473** | .480** | .358** | .345* | .316* |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | | .002 | .000 | .000 | .008 | .011 | .020 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .172 | .417** | 1 | .530** | .558** | .397** | .186 | .330* |
| | Sig. (2-tailed) | .214 | .002 | | .000 | .000 | .003 | .179 | .015 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .287* | .473** | .530** | 1 | .406** | .127 | .287* | .392** |
| | Sig. (2-tailed) | .035 | .000 | .000 | | .002 | .361 | .035 | .003 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .168 | .480** | .558** | .406** | 1 | .274* | .501** | .288* |
| | Sig. (2-tailed) | .225 | .000 | .000 | .002 | | .045 | .000 | .035 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .250 | .358** | .397** | .127 | .274* | 1 | .130 | .291* |
| | Sig. (2-tailed) | .068 | .008 | .003 | .361 | .045 | | .350 | .033 |

| | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X2.7 | Pearson Correlation | .200 | .345* | .186 | .287* | .501** | .130 | 1 | .189 |
| | Sig. (2-tailed) | .147 | .011 | .179 | .035 | .000 | .350 | | .172 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X2.8 | Pearson Correlation | .229 | .316* | .330* | .392** | .288* | .291* | .189 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .095 | .020 | .015 | .003 | .035 | .033 | .172 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X2.9 | Pearson Correlation | .136 | .347* | .348** | .219 | .237 | .378** | -.073 | .305* |
| | Sig. (2-tailed) | .325 | .010 | .010 | .111 | .084 | .005 | .601 | .025 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X2.10 | Pearson Correlation | .320* | .277* | .282* | .151 | .158 | .495** | -.099 | .285* |
| | Sig. (2-tailed) | .018 | .042 | .039 | .276 | .254 | .000 | .477 | .037 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X2.11 | Pearson Correlation | .011 | .101 | .062 | .087 | .287* | .160 | .206 | .102 |
| | Sig. (2-tailed) | .938 | .467 | .655 | .531 | .035 | .248 | .135 | .464 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| X2.12 | Pearson Correlation | .329* | .270* | .309* | .244 | .380** | .476** | .148 | .224 |
| | Sig. (2-tailed) | .015 | .049 | .023 | .075 | .005 | .000 | .284 | .104 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .505** | .684** | .699** | .624** | .706** | .629** | .468** | .568** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |

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

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

3. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 |
|----|---------------------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .111 | .024 | .016 | .320* | .137 | .261 |
| | Sig. (2-tailed) | | .425 | .865 | .907 | .018 | .324 | .057 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Y2 | Pearson Correlation | .111 | 1 | .240 | .111 | .094 | .277* | .101 |
| | Sig. (2-tailed) | .425 | | .080 | .425 | .500 | .043 | .467 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Y3 | Pearson Correlation | .024 | .240 | 1 | .318* | .211 | .226 | .125 |
| | Sig. (2-tailed) | .865 | .080 | | .019 | .126 | .100 | .368 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Y4 | Pearson Correlation | .016 | .111 | .318* | 1 | .240 | .370** | -.131 |
| | Sig. (2-tailed) | .907 | .425 | .019 | | .081 | .006 | .344 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Y5 | Pearson Correlation | .320* | .094 | .211 | .240 | 1 | .187 | .320* |
| | Sig. (2-tailed) | .018 | .500 | .126 | .081 | | .176 | .018 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Y6 | Pearson Correlation | .137 | .277* | .226 | .370** | .187 | 1 | .195 |
| | Sig. (2-tailed) | .324 | .043 | .100 | .006 | .176 | | .157 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Y7 | Pearson Correlation | .261 | .101 | .125 | -.131 | .320* | .195 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .057 | .467 | .368 | .344 | .018 | .157 | |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Y8 | Pearson Correlation | .160 | -.017 | .180 | -.022 | .200 | .096 | .318* |
| | Sig. (2-tailed) | .247 | .905 | .194 | .875 | .147 | .490 | .019 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |

| | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Y9 | Pearson Correlation | -.022 | .200 | -.093 | -.122 | .299 [*] | .116 | .233 |
| | Sig. (2-tailed) | .874 | .146 | .502 | .378 | .028 | .402 | .090 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .433 ^{**} | .506 ^{**} | .490 ^{**} | .412 ^{**} | .614 ^{**} | .582 ^{**} | .513 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 | 54 |

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

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



LAMPIRAN 4

Uji Reliabilitas

1. Gaya Kepemimpinan (X₁)

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 | 36.39 | 7.638 | .288 | .717 |
| X1.2 | 36.28 | 7.148 | .571 | .669 |
| X1.3 | 36.28 | 7.412 | .364 | .703 |
| X1.4 | 36.44 | 7.346 | .383 | .700 |
| X1.5 | 36.41 | 7.114 | .424 | .692 |
| X1.6 | 36.52 | 7.424 | .318 | .713 |
| X1.7 | 36.11 | 7.648 | .513 | .685 |
| X1.8 | 36.24 | 7.243 | .459 | .686 |
| X1.9 | 36.30 | 7.684 | .332 | .708 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .722 | 9 |

2. Kompensasi (X₂)

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 | 49.81 | 15.173 | .378 | .805 |
| X2.2 | 49.78 | 15.082 | .620 | .788 |
| X2.3 | 50.17 | 13.425 | .579 | .786 |
| X2.4 | 50.02 | 14.547 | .517 | .792 |
| X2.5 | 49.93 | 13.994 | .612 | .782 |
| X2.6 | 50.04 | 14.300 | .512 | .792 |
| X2.7 | 50.04 | 15.168 | .317 | .813 |
| X2.8 | 49.94 | 15.072 | .465 | .797 |
| X2.9 | 50.00 | 15.547 | .380 | .804 |
| X2.10 | 49.94 | 15.525 | .426 | .801 |
| X2.11 | 50.02 | 16.245 | .237 | .814 |
| X2.12 | 49.81 | 15.022 | .555 | .791 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .811 | 12 |

3. Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1 | 36.30 | 5.269 | .237 | .601 |
| Y2 | 36.33 | 4.906 | .266 | .598 |
| Y3 | 36.46 | 5.159 | .313 | .584 |
| Y4 | 36.37 | 5.256 | .180 | .619 |
| Y5 | 36.31 | 4.861 | .465 | .548 |
| Y6 | 36.33 | 4.868 | .410 | .558 |
| Y7 | 36.35 | 5.100 | .341 | .577 |
| Y8 | 36.44 | 4.969 | .292 | .589 |
| Y9 | 36.35 | 5.251 | .236 | .602 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .738 | 9 |

LAMPIRAN 5

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 15.409 | 3.450 | | 4.466 | .000 | | |
| X1 | .669 | .073 | .814 | 9.195 | .000 | .909 | 1.101 |
| X2 | -.034 | .052 | -.057 | -.645 | .522 | .909 | 1.101 |

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-------------------|-------------------------|
| N | | 54 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.49051207 |
| Most Extreme Differences | Absolute Positive | .080 |
| | Negative | -.055 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .586 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .882 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5.491 | 1.954 | | 2.810 | .007 |
| Gaya Kepemimpinan | -.071 | .041 | -.240 | -1.711 | .093 |
| Kompensasi | -.026 | .030 | -.123 | -.879 | .384 |

a. Dependent Variable: RES2

LAMPIRAN 6

Analisis Regresi Linear Berganda

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .798 ^a | .637 | .623 | 1.519 |

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X2), GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA(Y)

b. Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 15.409 | 3.450 | | 4.466 | .000 |
| X1 | .669 | .073 | .814 | 9.195 | .000 |
| X2 | .644 | .052 | .071 | 6.454 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

c. Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 206.791 | 2 | 103.395 | 44.784 | .000 ^b |
| | Residual | 117.746 | 51 | 2.309 | | |
| | Total | 324.537 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

BIOGRAFI PENULIS



Rifdayanti panggilan Rifda lahir di Ujung Pandang pada tanggal 03 Juli 1996 dari pasangan suami istri Bapak Muh. Syadri Ashar, SH dan Ibu HJ.Kasma. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Racing Centre 1 BTN Tonasa blok G no 6 Kec. Panakukkang, Kel. Karampuang.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpress Panaikang 1/1 Makassar lulus Tahun 2008, SMP Negeri 19 Makassar lulus tahun 2011, SMA Negeri 13 Makassar lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2015 mengikuti program Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

