



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. ALAMJAYA WIRASENTOSA  
MANUNGGANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

**Oleh**

**PUTRI MARTONDI  
NIM. 19 402 00057**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI  
HASAN AHMAD ADDARY  
PADANGSIDIMPUAN**

**2023**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. ALAMJAYA WIRASENTOSA  
MANUNGGANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

**Oleh**

**PUTRI MARTONDI  
NIM. 19 402 00057**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI  
HASAN AHMAD ADDARY  
PADANG SIDIMPUAN  
2023**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. ALAMJAYA WIRASENTOSA  
MANUNGGANG**


**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
dalam Bidang Ekonomi Syariah*


**Oleh**

**PUTRI MARTONDI  
NIM. 19 402 00057**

**PEMBIMBING I**

  
**Nofinawati, M.A  
NIP. 198211162011012003**

**PEMBIMBING II**

  
**Sarmiana Batubara, M.A  
NIP. 198603272019032012**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI  
HASAN AHMAD ADDARY  
PADANG SIDIMPUAN  
2023**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733  
Telepon. (0634) 22080 Faximile. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi  
a.n. **Putri Martondi**  
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 31 Juli 2023

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Syekh Ali Hasan Ahmad

Addary Padangsidimpuan

Di-

Padangsidimpuan

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Putri Martondi** yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

**PEMBIMBING I**

**Nofinawati, M.A**

**NIP. 198211162011012003**

**PEMBIMBING II**

**Sarmiana Batubara, M.A**

**NIP. 198603272019032012**

## **SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI**

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Putri Martondi**  
NIM : 19 402 00057  
Fakultas/Prodi : **Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 28 Juli 2023

Saya yang Menyatakan,



**Putri Martondi**  
**NIM. 19 402 00057**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

---

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Putri Martondi  
NIM : 19 402 00057  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alamjaya Wirasantosa Manunggang”**.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan  
Pada tanggal : 18 Juli 2023  
Yang menyatakan,



**Putri Martondi**  
**NIM. 19 402 00057**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY**  
**PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733  
Telepon.(0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI**  
**SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**Nama** : Putri Martondi  
**Nim** : 19 402 00057  
**Fakultas** : Ekonomi Dan Bisnis Islam  
**Program Studi** : Ekonomi Syariah  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Alamjaya Wirasantosa Manunggang

**Ketua**

**Dra. Hj Replita, M.Si**  
**NIDN. 2026056902**

**Sekretaris**

**Nofinawati, MA**  
**NIDN. 2016118202**

**Anggota**

**Dra. Hj Replita, M.Si**  
**NIDN. 2026056902**

**Nofinawati, MA**  
**NIDN. 2016118202**

**Zulaika Matondang, M. Si**  
**NIDN. 2017058302**

**Damri Batubara, M.A.**  
**NIDN. 2019108602**

**Pelaksanaan Sidang Munaqasyah**

**Di** : Padangsidimpuan  
**Hari/Tanggal** : Jum'at/ 28 Juli 2023  
**Pukul** : 14.00 WIB s/d Selesai  
**Hasil/Nilai** : Lulus/72,75 (B)



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY  
PADANGSIDIMPUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733  
Telepon.(0634) 22080 Faximile (0634) 24022

---

**PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI** : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang

**NAMA** : Putri Martondi  
**NIM** : 19 402 00057

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar  
**Sarjana Ekonomi (S.E)**  
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, 11 Agustus 2023



**Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si**  
NIP. 19780818 200901 1 015



## ABSTRAK

**Nama : Putri Martondi**  
**Nim : 19 402 00057**  
**Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.**

Latar belakang masalah pada penelitian ini adalah menurunnya kinerja karyawan ditandai dalam hal keterlambatan, yaitu sebagian dari karyawan masih sering datang terlambat ke kantor, dan begitu juga dengan kedisiplinan, sebagian karyawan juga melanggar peraturan dari kantor dalam hal pakaian yang digunakan ke kantor tidak mengikuti dengan peraturan yang dibuat, dan masalah pekerjaan yang tidak tepat waktu seperti keterlambatan dalam penyelesaian laporan kepada atasan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang. Penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti, tempat penelitian dan dunia akademik.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, sehubungan dengan hal itu pendekatan yang dilakukan adalah teori teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Jumlah sampel sebanyak 31 responden, instrumen pengumpulan data dengan menggunakan angket. Penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedasitas, uji koefisien determinasi (uji R), uji signifikansi parsial (uji t dan uji f), analisis regresi linear berganda dan analisis deskriptif dengan menggunakan bantuan statistik SPSS versi 23.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,155 > 2,051). Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4,380 > 2,051). Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (0,169 < 2,051) Sedangkan secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (25,147 > 2,96). Artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.

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

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul „ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan, beserta keluarga dan para sahabatnya. Amin.

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang”**, ditulis untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah, di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang

Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Hubungan Institusi.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Dr. H. Armyn Hasibuan. M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Ibu Dra. Hj. Replita. M. Si. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A. sebagai Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, serta civitas akademik UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
4. Ibu Nofinawati, M.A Pembimbing I dan Ibu Sarmiana Batubara, M.A Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, yang telah sabar memberi bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum, selaku kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary

Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi Peneliti dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

7. Bapak Makmur Martua Nasution selaku Supervisor PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk meneliti di PT. Tersebut.
8. Teristimewa kepada Ayahanda Khoirus Saleh dan Ibunda Lili Suriyani yang telah membimbing dan memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan studi sampai saat ini, serta memberikan doa yang tiada lelahnya serta berjuang demi kami anak-anaknya.
9. Teristimewa kepada saudara-saudari saya, Samsul Anwar, Mardiah Pulungan, Hasan Basri, Kammin Ahyar dan Maria Ulpa Mereka inilah salah satu motivasi peneliti dalam menyusun skripsi ini.
10. Teman-teman Ekonomi Syariah angkatan 2019 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat peneliti Septi Khairani Siregar, Dedek Apriani Harahap, Chintia Nadila Siregar serta teman teman saya grup hanya sebatas dunia yang berjuang bersama sama hingga akhir perkuliahan dan yang selalu memberikan bantuan dan sebagai teman diskusi dan memberikan motivasi bagi peneliti di kampus UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan, kemampuan dan pengalaman peneliti, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Padangsidempuan, Juli 2023  
Peneliti

**PUTRI MARTONDI**  
**NIM. 1940200057**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

| Huruf Arab | Nama Huruf Latin | Huruf Latin        | Nama                       |
|------------|------------------|--------------------|----------------------------|
| ا          | Alif             | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan         |
| ب          | Ba               | B                  | Be                         |
| ت          | Ta               | T                  | Te                         |
| ث          | 'a               | '                  | es (dengan titik di atas)  |
| ج          | Jim              | J                  | Je                         |
| ح          | ḥa               | ḥ                  | ha (dengan titik di bawah) |
| خ          | Kha              | Kh                 | Ka dan ha                  |
| د          | Dal              | D                  | De                         |
| ذ          | 'al              | '                  | zet (dengan titik di atas) |
| ر          | Ra               | R                  | Er                         |
| ز          | Zai              | Z                  | Zet                        |
| س          | Sin              | S                  | Es                         |
| ش          | Syim             | Sy                 | es dan ye                  |
| ص          | ṣad              | ṣ                  | es (dengan titik dibawah)  |
| ض          | ḍad              | ḍ                  | de (dengan titik di bawah) |

|   |            |       |                             |
|---|------------|-------|-----------------------------|
|   | ṭa         | ṭ     | te (dengan titik di bawah)  |
| ظ | ṣa         | ṣ     | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | „ain       | „     | Koma terbalik di atas       |
| غ | Gain       | G     | Ge                          |
| ف | Fa         | F     | Ef                          |
| ق | Qaf        | Q     | Ki                          |
| ك | Kaf        | K     | Ka                          |
| ل | Lam        | L     | El                          |
| م | Mim        | M     | Em                          |
| ن | Nun        | N     | En                          |
| و | Wau        | W     | We                          |
| ه | Ha         | H     | Ha                          |
| ء | Hamz<br>ah | ..“.. | <i>Apostrof</i>             |
| ي | Ya         | Y     | Ye                          |

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupatanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda  | Nama   | Huruf Latin | Nama |
|--------|--------|-------------|------|
| —<br>— | fathah | A           | A    |
| —<br>— | Kasrah | I           | I    |
| —<br>— | dommah | U           | U    |

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

| Tanda dan Huruf | Nama           | Gabungan | Nama    |
|-----------------|----------------|----------|---------|
| ...يَٓ          | fathah dan ya  | Ai       | a dan i |
| وٓ .....        | fathah dan wau | Au       | a dan u |

- c. Maddah adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

| Harkat dan Huruf     | Nama                    | Huruf dan Tanda | Nama                 |
|----------------------|-------------------------|-----------------|----------------------|
| ...اَ... اَ... اَ... | fathah dan alif atau ya | —               | a dan garis atas     |
| ...اِ...             | Kasrah dan ya           |                 | i dan garis di bawah |



|   |        |     |   |                |
|---|--------|-----|---|----------------|
| و | ḍommah | dan | - | u dan garis di |
|   |        | wau |   | atas           |

### 3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua yaitu:

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

### 4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

### 5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ٱ. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya,

yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

## **6. Hamzah**

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan arab berupa alif.

## **7. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

## 8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yangditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisanArabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

## 9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid.Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

## DAFTAR ISI

|   |            |
|---|------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b>                              |            |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b>              |            |
| <b>SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI</b>  |            |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b>   |            |
| <b>ABSTRAK .....</b>                              | <b>i</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                        | <b>ii</b>  |
| <b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....</b>     | <b>vi</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                            | <b>xii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                          | <b>xv</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                          |            |
| <b>A. Latar Belakang Masalah .....</b>            | <b>1</b>   |
| <b>B. Identifikasi Masalah.....</b>               | <b>9</b>   |
| <b>C. Batasan Masalah .....</b>                   | <b>9</b>   |
| <b>D. Defenisi Operasional Variabel .....</b>     | <b>10</b>  |
| <b>E. Rumusan Masalah.....</b>                    | <b>11</b>  |
| <b>F. Tujuan Penelitian .....</b>                 | <b>11</b>  |
| <b>G. Kegunaan Penelitian .....</b>               | <b>12</b>  |
| <b>H. Sistematika Pembahasan .....</b>            | <b>13</b>  |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>                      |            |
| <b>A. Kerangka teori.....</b>                     | <b>15</b>  |
| <b>1. Gaya Kepemimpinan .....</b>                 | <b>15</b>  |
| a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....              | 15         |
| b. Macam Macam Gaya Kepemimpinan.....             | 15         |
| c. Indikator Gaya Kepemimpinan .....              | 16         |
| d. Gaya Kepemimpinan Dalam Islam .....            | 18         |
| <b>2. Motivasi .....</b>                          | <b>21</b>  |
| a. Pengertian Motivasi .....                      | 21         |
| b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi ..... | 22         |
| c. Indikator Motivasi .....                       | 24         |
| d. Tipe Tipe Motivasi.....                        | 26         |
| e. Motivasi Dalam Islam .....                     | 27         |
| <b>3. Kompensasi .....</b>                        | <b>28</b>  |
| a. Pengertian Kompensasi .....                    | 28         |
| b. Fungsi Kompensasi .....                        | 29         |
| c. Tujuan Kompensasi.....                         | 29         |
| d. Indikator Kompensasi .....                     | 30         |
| e. Macam Macam Kompensasi .....                   | 32         |
| <b>4. Kinerja Karyawan.....</b>                   | <b>33</b>  |
| a. Pengertian Kinerja Karyawan .....              | 33         |
| b. Indikator Kinerja Karyawan.....                | 34         |
| c. Pengertian penilaian Kinerja .....             | 35         |
| d. Kinerja Dalam Perspektif Islam .....           | 36         |
| <b>B. Penelitian Terdahulu .....</b>              | <b>37</b>  |
| <b>C. Kerangka Berfikir .....</b>                 | <b>41</b>  |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>D. Hipotesis .....</b>                          | <b>41</b> |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>                   |           |
| <b>A. Lokasi Dan Waktu Penelitian .....</b>        | <b>43</b> |
| <b>B. Jenis Penelitian .....</b>                   | <b>43</b> |
| <b>C. Populasi Dan Sampel .....</b>                | <b>43</b> |
| 1) Populasi .....                                  | 43        |
| 2) Sampel.....                                     | 44        |
| <b>D. Sumber Data .....</b>                        | <b>44</b> |
| 1) Data Primer .....                               | 44        |
| 2) Data Sekunder .....                             | 44        |
| <b>E. Teknik Pengumpulan Data .....</b>            | <b>45</b> |
| 1) Kuesioner/Angket .....                          | 45        |
| 2) Wawancara.....                                  | 46        |
| 3) Observasi.....                                  | 46        |
| <b>F. Tekhnik Analisis Data .....</b>              | <b>46</b> |
| 1) Analisis Deskriptif .....                       | 46        |
| 2) Uji Instrumen .....                             | 47        |
| a. Uji Validitas .....                             | 47        |
| b. Uji Reabilitas.....                             | 47        |
| c. Uji Normalitas.....                             | 48        |
| d. Uji Linearitas.....                             | 48        |
| 3) Uji Asumsi Klasik.....                          | 49        |
| a. Uji Multikolinearitas .....                     | 49        |
| b. Uji Heteroskedastisitas.....                    | 50        |
| 4) Analisis Linear Berganda.....                   | 50        |
| 5) Uji Hipotesis.....                              | 50        |
| a. Uji Koefisien Determinasi (Uji R).....          | 51        |
| b. Uji Signifikansi Parsial (Uji T) .....          | 51        |
| c. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....            | 52        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>      |           |
| <b>A. Gambaran Perusahaan .....</b>                | <b>53</b> |
| 1. Sejarah PT Alamjaya Wirasentosa.....            | 53        |
| 2. Moto, Visi & Misi .....                         | 53        |
| 3. Produk PT Alamjaya Wirasentosa Manunggang ..... | 54        |
| <b>B. Struktur Organisasi.....</b>                 | <b>55</b> |
| <b>C. Karakteristik Responden .....</b>            | <b>56</b> |
| <b>D. Deskripsi Variabel Penelitian .....</b>      | <b>59</b> |
| <b>E. Analisis Deskriptif .....</b>                | <b>68</b> |
| <b>F. Uji Instrumen .....</b>                      | <b>69</b> |
| 1) Uji Validitas.....                              | 69        |
| 2) Uji Reabilitas .....                            | 71        |
| 3) Uji Normalitas .....                            | 73        |
| 4) Uji Linearitas .....                            | 74        |
| <b>G. Uji Asumsi Klasik .....</b>                  | <b>76</b> |
| 1) Uji Multikolinearitas .....                     | 76        |
| 2) Uji Heteroskedastisitas.....                    | 78        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>H. Analisis Linear Berganda .....</b>        | <b>78</b> |
| <b>I. Uji Hipotesis .....</b>                   | <b>81</b> |
| 1) Uji koefisien determinasi (Uji $R^2$ ) ..... | 81        |
| 2) Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....        | 82        |
| 3) Uji Signifikan simultan (Uji F).....         | 83        |
| <b>J. Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>     | <b>84</b> |
| <b>K. Keterbatasan Penelitian .....</b>         | <b>89</b> |
| <b>BAB V PENUTUP</b>                            |           |
| <b>A. Kesimpulan.....</b>                       | <b>90</b> |
| <b>B. Saran .....</b>                           | <b>91</b> |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>                           |           |
| <b>LAMPIRAN</b>                                 |           |

## DAFTAR TABEL

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| Tabel 1.1   | Data Bidang Karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa .....                  | 6  |
| Tabel 1.2   | Defenisi Operasional Variabel .....                                  | 10 |
| Tabel II.1  | Penelitian Terdahulu.....  | 37 |
| Tabel II.2  | Pengukuran Skala Ordinal Pernyataan Positif.....                     | 45 |
| Tabel II.3  | Pengukuran Skala Ordinal Pernyataan Negatif.....                     | 45 |
| Tabel III.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....              | 56 |
| Tabel III.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                        | 57 |
| Tabel III.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir              | 57 |
| Tabel III.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....                 | 58 |
| Tabel III.5 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Gaya<br>Kepemimpinan ..... | 59 |
| Tabel III.6 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi .....             | 61 |
| Tabel III.7 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi..               | 64 |
| Tabel III.8 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja<br>Karyawan .....  | 65 |
| Tabel IV.1  | Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif .....                        | 68 |
| Tabel IV.2  | Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....                          | 69 |
| Tabel IV.3  | Hasil Uji Validitas Motivasi .....                                   | 70 |
| Tabel IV.4  | Hasil Uji Validitas Kompensasi.....                                  | 70 |
| Tabel IV.5  | Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....                           | 71 |
| Tabel IV.6  | Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan.....                        | 72 |
| Tabel IV.7  | Hasil Uji Reliabilitas Motivasi .....                                | 72 |
| Tabel IV.8  | Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi .....                              | 72 |
| Tabel IV.9  | Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....                        | 73 |
| Tabel IV.10 | Hasil Uji Normalitas .....   | 73 |
| Tabel IV.11 | Hasil Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan.....                          | 74 |
| Tabel IV.12 | Uji Linearitas Motivasi .....  | 75 |
| Tabel IV.13 | Hasil Uji Linearitas Kompensasi .....                                | 76 |
| Tabel IV.14 | Hasil Uji Multikolinearitas .....                                    | 77 |
| Tabel IV.15 | Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                                  | 78 |
| Tabel IV.16 | Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....                          | 79 |
| Tabel IV.17 | Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....              | 81 |
| Tabel IV.18 | Hasil Uji t.....   | 82 |
| Tabel IV.19 | Hasil Uji F.....   | 84 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang paling vital serta memiliki peran penting dalam sebuah organisasi dan merupakan aset yang memiliki pengaruh dalam menjalankan suatu kegiatan operasional organisasi maupun perusahaan. Setiap organisasi maupun perusahaan tidak bisa terlepas dari tenaga kerja karyawannya, sehingga sebuah organisasi akan terus berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawannya.<sup>1</sup>

Memiliki karyawan dengan kualitas dan kinerja yang baik dapat memudahkan pimpinan organisasi dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuannya, selain itu sumber daya manusia yang berkualitas juga diharapkan dapat mencapai keunggulan kompetitif dalam sebuah organisasi karena hal tersebut dapat mendorong keberhasilan karyawan dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja sendiri diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya selama periode yang telah ditentukan oleh sebuah organisasi maupun perusahaan, dan dalam proses penyelesaian tugas tersebut karyawan terlebih dahulu akan

---

<sup>1</sup> Ayu Erawati, "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Economic Education Analysis*, Vol. 8, No. 1 (2019): hlm. 219.



menentukan target maupun sasaran yang akan dituju untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal yang telah disepakati bersama. Kinerja adalah suatu hasil dari prestasi yang dicapai oleh seseorang sesuai yang dihubungkan dengan ukuran nilai atas pencapaian yang telah dikerjakan atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.<sup>2</sup>

Menurut siagian ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komunikasi.<sup>3</sup> Seperti yang telah disinggung diatas tentang faktor kinerja karyawan, peneliti mengambil beberapa faktor dari kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, motivasi dan kompensasi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan aktivitas dalam mencapai sebuah tujuan.

Menurut Daft Richard L, mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan memotivasi orang lain untuk berkontribusi kearah epektifitas dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka seorang pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, dan memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat mendorong semangat kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan dengan baik, baik secara individu maupun organisasi.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup>Fajar Nur'aini, *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2021), hlm. 12.

<sup>3</sup>Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan* (Makassar: Cendekia Publisher, 2022), hlm. 8.

<sup>4</sup>Ir Tri Ngudi Wiyanto, *Kepemimpinan* (Jawa Tengah: Lakeisha, 2019), hlm. 2.

Upaya yang dapat dilakukan seseorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melakukan komunikasi secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab, dan mampu mengayomi bawahan dengan baik serta mampu menjadikan dirinya sebagai motivator bagi para karyawannya, sehingga hal tersebut dapat menciptakan lingkungan yang positif bagi karyawan dan cenderung dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja yang dimiliki sehingga dapat memajukan sebuah organisasi maupun perusahaan.<sup>5</sup>

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi, motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luara seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, motivasi kerja yaitu suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, dan merupakan suatu daya penggerak yang dapat menciptakan gairah kerja seseorang.<sup>6</sup>

Keberhasilan seorang pemimpin dalam memengaruhi dan menggerakkan para karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan tergantung pada keberhasilan pemimpin dalam mempengaruhi dan

---

<sup>5</sup>Budi Gautama Siregar, “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan,” *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi*, Vol. 3, No. 1 (2019): hlm. 2.

<sup>6</sup>Nofinawati, dkk, “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru,” *Jurnal Al-Masharif*, Vol. 5, No. 1 (2017): hlm.109.

mengarahkan bawahannya dalam arah pencapaian tujuan organisasi, selain itu pemimpin juga harus mampu memberikan dorongan dan menciptakan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawannya disetiap keadaan agar terus bersemangat dan berkomitmen dalam memajukan perusahaan.<sup>7</sup>

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima oleh seseorang karyawan baik yang berbentuk moneter maupun non moneter sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan seseorang karyawan di dalam perusahaan. Kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai dan memberikan kepuasan kepada pihak yang ada di dalam perusahaan dan kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar.

Kompensasi juga diharapkan dapat merangsang dan memotivasi semangat kerja karyawan sehingga mereka dapat memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan yang akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang penting dan memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan, dengan demikian setiap perusahaan harus dapat menetapkan sistem kompensasi secara tepat dan cepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan didalam sebuah perusahaan secara lebih

---

<sup>7</sup>Marisi Butar Butar, *Dasar Dasar Manajemen* (Jawa Barat: Media Sains Indonesia, 2021), hlm. 80-81.

efektif.<sup>8</sup>

Bagi para karyawan hasil yang dikenal dalam kompensasi adalah berupa gaji, dan kompensasi tersebut sangat penting bagi karyawan sebagai tolak ukur pencerminan dan sebagai penghargaan atas jasa dan usaha yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja karyawan akan tercapai jika kompensasi diberikan dengan cara yang tepat dan benar, dan begitu juga sebaliknya apabila perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi secara tepat dan benar maka seluruh kinerja karyawan akan berdampak dan menurun sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik.<sup>9</sup>

Perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, demikian halnya dengan perkembangan dan kemajuan PT. Alamjaya Wirasentosa di manunggang pada masa yang akan datang sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada diperusahaan tersebut. PT. Alamjaya Wirasentosa adalah perusahaan distribusi barang konsumen disumatera (indonesia), yang awalnya jaringan distribusinya hanya mencakup daerah aceh dan sumatera utara dan seiring berjalannya waktu PT. Alamjaya Wirasentosa melebar keseluruh pulau sumatera dengan produk *indofood* maupun *non indofood*. Menurut informasi yang didapatkan

---

<sup>8</sup>Opan Arifuddin, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Global (PT. GM),” *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 2 (2019): hlm.185-187.

<sup>9</sup>Marlina, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022), hlm. 138.

oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Makmur Martua Nasution selaku Supervisor PT. Alamjaya Wirasentosa bahwa jumlah karyawan yang ada di PT. Alamjaya Wirasentosa berjumlah 31 karyawan yang terdiri dari beberapa bidang sebagai berikut:

**Tabel I.I**  
**Data Bidang Karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa Tahun 2022**

| No | Bagian bidang kerja | Total |
|----|---------------------|-------|
| 1  | Kepala gudang       | 1     |
| 2  | Helver gudang       | 6     |
| 3  | Helver bs           | 6     |
| 4  | Elver               | 3     |
| 5  | Driver              | 5     |
| 6  | Salesman            | 4     |
| 7  | Admin               | 3     |
| 8  | Office girl         | 1     |
| 9  | Satpam              | 2     |
|    | Total               | 31    |

Berdasarkan informasi hasil wawancara tersebut, peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan terkait kepemimpinan di PT. Alamjaya Wirasentosa diantaranya, Bapak Hardianto berpendapat bahwa pemimpin PT. Alamjaya Wirasentosa sudah melakukan gaya kepemimpinan yang baik diantaranya dengan membimbing, menuntun dan melakukan pengawasan dengan baik terhadap karyawan.<sup>10</sup> Pendapat lain juga disampaikan oleh Bapak

---

<sup>10</sup> Hardianto, Hasil Wawancara, 21 Desember 2022, 09.11 WIB.

Iskandar selaku karyawan, bahwa pemimpin PT. Alamjaya Wirasentosa sudah memberikan motivasi kepada setiap karyawan serta memberikan arahan-arahan secara tepat dan jelas mengenai peraturan kerja di dalam perusahaan.<sup>11</sup>

Adapun pendapat lain yang disampaikan oleh Ibu Mardiana, menyatakan bahwa gaji dan kompensasi yang diberikan oleh pimpinan PT. Alamjaya Wirasentosa sudah sesuai ketentuan dan peraturan yang ada di dalam perusahaan.<sup>12</sup>

Pendapat lain juga disampaikan oleh Bapak Ilham, ia menyatakan bahwa Pemimpin PT. Alamjaya Wirasentosa memiliki kepemimpinan<sup>13</sup> yang baik, sangat terbuka terhadap karyawannya, serta menciptakan keharmonisan antara hubungan pimpinan dan karyawan.

Adapun pendapat lain juga disampaikan oleh Ibu Sanna selaku karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa bahwa pemimpin sudah bertanggung jawab penuh terhadap karyawan dengan memberikan motivasi kerja dan insentif yang baik kepada karyawan.<sup>14</sup>

Dalam hal ini Supervisor sudah memberikan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi seperti mengarahkan karyawan, memberikan bonus berupa reward/ penghargaan kepada karyawan dan pimpinan juga sudah memberikan motivasi yang baik

---

<sup>11</sup> Iskandar, Hasil Wawancara, 21 Desember 2022, 09.11 WIB.

<sup>12</sup> Mardiana, Hasil Wawancara, 21 Desember, 11.03 WIB.

<sup>13</sup> Ilham, Hasil Wawancara, 21 Desember, 2022, 14.27 WIB.

<sup>14</sup> Sanna, Hasil Wawancara, 21 Desember 2022, 15. 02 WIB.

kepada karyawannya dengan baik, akan tetapi masih ada saja karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

Adapun permasalahan yang timbul di PT. Alamjaya Wirasentosa berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan supervisor PT. Alamjaya Wirasentosa dalam kinerja karyawan, diantaranya yaitu masih rendahnya kinerja dari karyawan ditandai dalam hal keterlambatan, yaitu sebagian dari karyawan masih sering datang terlambat ke kantor, dan begitu juga dengan kedisiplinan, sebagian karyawan juga melanggar peraturan dari kantor dalam hal pakaian yang digunakan ke kantor tidak mengikuti dengan peraturan yang dibuat, dan masalah pekerjaan yang tidak tepat waktu seperti keterlambatan dalam penyelesaian laporan kepada atasan.<sup>15</sup>

Peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa tidak sesuai dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan pemberian kompensasi dan hal tersebut juga tidak sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Daft Richard L dimana supervisor PT. Alamjaya Wirasentosa sudah melakukan gaya kepemimpinan yang baik, seperti pemberian motivasi dan kompensasi, akan tetapi gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi yang sudah baik tidak menjamin hasil kinerja karyawan yang baik pula.

Penelitian ini juga mengacu dengan penelitian yang dibuat oleh Ani isyandiari dan Lutfiatul fuadah yang meneliti tentang pengaruh

---

<sup>15</sup> Makmur Martua Nasution, Hasil Wawancara, 03 Oktober 2022, 10.16 WIB.

kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pg Meritjan Kediri, perbedaan penelitian terdahulu peneliti menambahkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi pada PT. Alamjaya Wirasentosa. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka peneliti tertarik mengambil judul’’ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang’’**

#### **B. Identifikasi Masalah**

1. Gaya kepemimpinan sudah baik akan tetapi kinerja karyawan menurun ditandai dalam hal keterlambatan para karyawan datang ketempat kerja.
2. Motivasi yang diberikan sudah sering dilakukan, namun kinerja karyawan masih rendah.
3. Pemberian kompensasi sudah diberikan secara tepat, akan tetapi penyelesaian pekerjaan yang dilakukan karyawan masih tidak tepat waktu.

#### **C. Batasan Masalah**

Agar permasalahan pada penelitian mudah dipahami dan lebih terarah, maka permasalahan dapat dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini di lakukan di PT. Alamjaya Wirasentosa di daerah Manunggang.
2. Penelitian ini fokus pada gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Alamjaya Wirasentosa.



#### D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk mempermudah pengukuran atau penilaian variabel-variabel dalam penelitian. Dalam definisi operasional variabel dibuat beberapa indikator yang mendukung variabel-variabel penelitian serta skala yang digunakan untuk melakukan pengukuran maupun penelitian.

**Tabel I.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

| Variabel               | Definisi  | Indikator  | Skala   |
|------------------------|---|--|---------|
| Gaya kepemimpinan (X1) | Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau seni yang digunakan oleh seseorang pemimpin untuk mengatur dan menggerakkan bawahannya dalam mencapai tujuan perusahaan. <sup>16</sup> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan dalam mengambil keputusan</li> <li>2. Kemampuan memotivasi</li> <li>3. Kemampuan komunikasi</li> <li>4. Kemampuan mengendalikan bawahan</li> </ol> | Ordinal |
| Motivasi (X2)          | Motivasi adalah daya pendorong seseorang dalam melakukan kegiatan untuk mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan dalam diri seseorang <sup>17</sup>                          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penghargaan</li> <li>2. Tantangan</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Keterlibatan</li> <li>5. kesempatan</li> </ol>                                      | Ordinal |
| Kompensasi (X3)        | Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah membantu proses berjalannya suatu  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tunjangan</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Fasilitas</li> </ol>  | Ordinal |

<sup>16</sup>Nyoman Midangsi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Dimasa Pandemi* (Bali: Nilacakra, 2021), hlm. 26-28.

<sup>17</sup>Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 18, No. 1 (2017): hlm.11-12.

|                     |   |  |         |
|---------------------|---|--|---------|
|                     | perusahaan <sup>18</sup>  |  |         |
| Kinerja Karyawan(Y) | Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara <sup>19</sup> dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya yang diberikan oleh perusahaan | 1. Kualitas kerja<br>2. Kuantitas Kerja<br>3. Kemandiria<br>4. Ketepatan waktu<br>5. efektivitas | Ordinal |

### E. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang?

### F. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.

<sup>18</sup>Erina Rulianti, "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, Vol. 16, No. 2 (2022): hlm. 24.

<sup>19</sup>Elsa Nopitasari dan Herry Krisnandy, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pangansari Utama Food Industri," *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 14, No. 1 (2018): hlm. 19-20.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.
3. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.

#### **G. Kegunaan Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi secara teoritis, khususnya penelitian yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Alamjaya Wirasentosa manunggang.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selama studi di perguruan tinggi.

###### b. Bagi PT. Alamjaya Wirasentosa

Untuk memberikan informasi kepada perusahaan bahwa pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi untuk memajukan kinerja karyawan.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat bagi peneliti dan pembaca tentang pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan yang dilakukan peneliti bertujuan untuk memberikan penjabaran secara singkat dan mudah dipahami mengenai laporan penelitian yang tersusun secara sistematis, untuk memudahkan dalam pembahasannya peneliti membahas kedalam sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang membahas tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan. Pembahasan yang ada dalam pendahuluan membahas tentang hal yang melatarbelakangi suatu masalah untuk diteliti. Masalah yang muncul akan diidentifikasi kemudian memilih beberapa poin sebagai batasan masalah yang telah ditentukan akan membahas mengenai definisi, indikator dan skala pengukuran berkaitan dengan variabelnya. Kemudian dari identifikasi dan batasan masalah yang ada, maka masalah akan dirumuskan sesuai dengan tujuan dari penelitian tersebut yang nantinya penelitian ini akan berguna bagi peneliti, perguruan tinggi, dan lembaga terkait.

BAB II Landasan Teori, yang terdiri dari kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis, secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam landasan teori membahas tentang penjelasan-penjelasan yang mengenai variabel penelitian secara teori yang dijelaskan dalam kerangka.

BAB III Metode Penelitian, yang membahas tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, instrument pengumpulan data, dan analisis data secara umum, seluruh pembahasan yang ada dalam metode penelitian membahas tentang lokasi dan waktu penelitian serta jenis penelitian. Setelah itu, akan ditentukan populasi ataupun yang berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti dan memilih beberapa atau seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian. Data-data yang dibutuhkan akan dikumpulkan guna untuk memperlancar pelaksanaan penelitian.

BAB IV membahas tentang hasil penelitian atas pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.

BAB V membahas tentang bab penutup dari keseluruhan isi skripsi yang memuat kesimpulan dan saran yang terkait dengan penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kerangka Teori**

##### **1. Gaya Kepemimpinan**

###### a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.<sup>20</sup> Kepemimpinan dapat merubah yang pada awalnya hanya sebuah kemungkinan menjadi sebuah kenyataan, peran utama seorang pemimpin adalah mempengaruhi atau menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan antusias. Kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang berperilaku, bertindak dengan tepat, serta dapat menyatukan dan merangsang pengikut untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam situasi tertentu. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

###### b. Macam Macam Gaya Kepemimpinan

###### 1) Gaya kepemimpinan otokratis

---

<sup>20</sup>Aswadi Lubis, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi IAIN Padangsidimpuan,” *Jurnal Penelitian Ilmu Ilmu Sosial Dan Keislaman*, Vol. 2, No. 2 (2018): hlm. 158.

Gaya kepemimpinan otokratis adalah kepemimpinan cenderung memiliki ciri-ciri yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

2) Gaya kepemimpinan militeristik.

Gaya kepemimpinan militeristik yaitu kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.

3) Gaya kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, dan merupakan pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan karyawannya<sup>21</sup>

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun Indikator Gaya Kepemimpinan :

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan pengambilan keputusan merupakan sebuah pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang akan dihadapi yang bertujuan untuk mengambil tindakan yang menurut

---

<sup>21</sup> Roli Fola Cahya Wartawan, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Optimalisasi Kompetensi Kewirausahaan Siswa)* (Puncak Jaya Agung: Literasi Nusantara Abadi, 2022), hlm. 18.

perhitungan merupakan suatu tindakan yang paling tepat untuk digunakan.

## 2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

## 3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi merupakan kecakapan atau kesanggupan seseorang dalam menyampaikan pesan, gagasan, maupun pikiran orang tersebut kepada orang lain dengan tujuan agar orang lain dapat memahami apa yang ingin dimaksudkan dengan baik, secara langsung maupun tidak langsung.

## 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi maupun jabatan secara efektif demi kepentingan memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada yang tegas sampai meminta atau bahkan mengancam, dengan tujuan agar semua tugas tugas yang



diberikan dapat dijalankan dengan baik.

#### 5) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional merupakan suatu kemampuan yang sangat penting bagi keberhasilan hidup seseorang karena semakin baik kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosional maka akan semakin mudah seseorang tersebut meraih kebahagiaan.

#### 6) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya, tanggung jawab tersebut diartikan sebagai kewajiban yang wajib ditanggung oleh seorang pemimpin, serta memikul, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.<sup>22</sup>

#### d. Gaya Kepemimpinan dalam Islam

Peran pemimpin sangat penting bagi anggota/instansi yang dipimpinnya, karena pemimpin yang baik akan mampu membawa perubahan yang positif. Kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh pada arah dan gerak dari sebuah lembaga yang akan dipimpinnya. Setiap pemimpin memiliki cara dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Salah satunya ialah dengan gaya kepemimpinan yang Islami yaitu mengutamakan nilai-nilai yang

---

<sup>22</sup>Abdi Setiawan dan Siswa Pratama, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anugrah Sejahtera," *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 11, No. 1 (2019): hlm. 25-26.

diajarkan Islam dan mengharapkan ridho dari Allah.

Kepemimpinan dalam Islam memegang peran dan fungsi utama yaitu, bagaimana cara yang dilakukan seorang pemimpin itu di dalam memandu, menuntun, membimbing, membangun, memotivasi kerja serta mengemudikan dan menjalin hubungan komunikasi Fungsi utama kepemimpinan dalam Islam adalah berkaitan erat dengan suksesnya segala program yang direncanakan berkonsepkan risalah Islam, yaitu berfungsi sebagai pelindung bagi orang-orang yang dipimpinnya, membela hak mereka di samping membela nasibnya.

Dalam ajaran islam seorang pemimpin dituntut mampu untuk menampilkan kepribadian yang *ber-akhlaqul karomah* (memiliki moralitas yang baik), *Qonaah* (sederhana) dan *Istiqomah* (konsisten). Suri tauladan kepemimpinan Nabi Muhammad Saw adalah, *Siddiq* (jujur/benar), yaitu berintegritas tinggi dan terjaga dari kesalahan, *Fathanah* (cerdas) yaitu memiliki intelektualitas yang tinggi, *amanah* (dapat dipercaya), yaitu memiliki legitimasi dan akuntabel, *tabligh* (senantiasa menyampaikan kebenaran), tidak pernah menyembunyikan apa yang wajib disampaikan.<sup>23</sup>

Adapun Istilah kepemimpinan dalam perspektif Islam dapat kita lihat didalam Al-quran yang menjelaskan tentang kepemimpinan

---

<sup>23</sup> Amirullah, *Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm.101.

adalah surat An- Nisa ayat 59.<sup>24</sup>

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ  
فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ  
وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.* (Q.S.An-Nisa :59).

Menurut Wahbah Al-Zuahlili, dalam tafsirnya, *al tafsir- al munir*, ulil amri adalah siapa saja yang diserahi urusan, baik menyangkut persoalan kemasyarakatan, kebangsaan maupun persoalan keagamaan. Ulil amri atau pejabat merupakan orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain. Dengan kata lain, pemimpin itu adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan rakyat. Kedua, pemimpin sering disebut khadimul ummah (pelayan umat). Menurut istilah itu, seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat (pelayan perusahaan).<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Al-Quran dan Terjemah, Q.S.An-Nisa ayat 59.

<sup>25</sup> Ahmad Husnul Hakim, *Kaidah Tafsir Berbasis Terapan* (Jawa Barat: Yayasan Elsiq Tabrok Ar Rahman, 2019), hlm. 42.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut didalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi juga merupakan serangkaian upaya untuk memengaruhi perilaku orang lain dengan cara mengetahui terlebih dahulu apa yang menyebabkan seseorang bergerak, namun seseorang itu bergerak karena memiliki sebab yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi. Kemampuan juga akan dipengaruhi oleh kebiasaan yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan maupun pelatihan serta dari gerak refleks secara biologis dan psikologis yang menjadi kodratnya manusia yang dapat diubah maupun dipengaruhi oleh orang lain.<sup>26</sup>

Motivasi juga merupakan suatu hal yang sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dengan semestinya, sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi di dalam dirinya untuk kepentingan perusahaan, maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

---

<sup>26</sup> Sentot Imam Wahjono, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm. 79.

## b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi maupun dorongan sangat berpengaruh bagi tercapainya sebuah tujuan, motivasi dengan berbagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu

### 1. Faktor Internal

- a) Keinginan untuk hidup, dimana setiap manusia yang hidup dimuka bumi untuk mempertahankan hidupnya mau mengerjakan apa saja yang hasilnya dapat memenuhi kebutuhan termasuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki, dimana seseorang memiliki keinginan untuk mendapatkan sesuatu benda, sehingga hal tersebut dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan, dimana orang yang ingin mendapatkan penghargaan adalah seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati serta untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, dimana pengakuan adalah hal yang sangat di inginkan oleh setiap orang, misalnya adanya penghargaan terhadap prestasi, pekerjaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat, adanya hubungan kerja yang kompak.

## 2. Faktor Eksternal

- a) Kondisi lingkungan kerja, lingkungan pekerjaan adalah sarana dan prasarana kerja yang disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup jelas, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
- b) Kompensasi yang memadai, kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.
- c) Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan bekerja dan rela mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan dalam melakukan pekerjaan, misalnya adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
- d) Supervisi yang baik, supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, dan membimbing karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan, dengan demikian jika supervisi dekat dengan karyawan dengan penuh sifat-sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan semangat.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: In Media, 2016), hlm. 96-99.

### c. Indikator Motivasi

Motivasi merupakan sebuah faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Adapun Indikator motivasi kerja karyawan yaitu:

#### 1) Prestasi kerja

Pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerja, dimana prestasi kerja dicapai oleh seseorang karena melakukan tugasnya dan dipercayakan kepadanya, tanpa prestasi kerja yang memuaskan akan sulit bagi karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

#### 2) Penghargaan

Pemberian motivasi melalui penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, serta pengakuan atas keahliannya, penghargaan tersebut dapat memicu gairah kerja bagi karyawan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi, sehingga karyawan akan melaksanakan tugas yang diberikan oleh tempat ia bekerja sesuai dengan kemampuannya.

#### 3) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan maupun keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan sebuah keajiban oleh suatu perusahaan, karena pengakuan tersebut kompensasi yang harus diberikan kepada karyawan yang

memang memiliki sesuatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dan pengakuan juga sangat dibutuhkan oleh karyawan karena dapat memicu semangat karyawan atas pekerjaan yang ditekuninya.

#### 4) Keberhasilan Dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas tugas yang diberikan oleh perusahaan, dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka dapat mempertanggungjawabkan apa yang di amanahkan kepadanya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat yang lain

#### 5) Promosi

Promosi merupakan kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, kecakapan yang lebih baik maupun penambahan gaji dan upah. Promosi bagi karyawan merupakan hal yang penting dari pada kenaikan gaji.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup>Hendri Sembiring, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan," *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, Vol. 13, No. 1 (2020): hlm. 12-13.



#### d. Tipe Tipe Motivasi

Motivasi adalah fenomena yang hidup dan memiliki beragam corak, adapun tipe tipe motivasi yaitu:

##### 1) Motivasi positif

Motivasi positif adalah sebuah proses pemberian motivasi maupun dorongan untuk membangkitkan motif, dan usaha dalam mempengaruhi orang lain seperti memberikan imbalan yang menarik dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang

##### 2) Motivasi negatif

Motivasi negatif dapat disebut sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut contohnya jika seseorang tersebut tidak datang bekerja maka akan muncul rasa takut untuk dikeluarkan dari perusahaan, takut tidak menerima gaji, dan takut dijauhi oleh rekan kerjanya.

##### 3) Motivasi dari dalam

Motivasi dari dalam timbul pada seseorang ketika dia mengerjakan tugas tugas mupun pekerjaan yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut.

##### 4) Motivasi dari luar

Motivasi yang timbul akibat adanya pengaruh dari luar pekerjaan maupun dari luar diri pekerja tersebut.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 17-18.

#### e. Motivasi Dalam Islam

Motivasi merupakan suatu proses pemberian motif dalam melakukan pekerjaannya secara ikhlas dengan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang mendukung keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Islam memandang motivasi sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Sebagaimana firman Allah dalam surah Al Zalzalah ayat 7-8.<sup>30</sup>

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿٨﴾

**Artinya:** *Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.*

Menurut Ibnu Katsir menjelaskan bahwa Nikmat itu dibagi menjadi dua yaitu nikmat yang menjadi tujuan dan nikmat yang menjadi alat untuk mencapai tujuan, dalam hal tersebut jelas ditekankan motivasi dalam hidup manusia harus ditanamkan untuk memenuhi segala kebutuhan yang ia inginkan dalam kehidupannya sehari-hari. Dalam pandangan Islam hidup di dunia dan akhirat merupakan satu kesatuan. Dunia adalah tempat menanam dan akhirat tempat menuai. Apa yang anda tanam di dunia akan memperoleh hasilnya di akhirat.<sup>31</sup>

<sup>30</sup>Al-Quran dan Terjemah, Q.S. Al Zalzalah ayat 7-8

<sup>31</sup> M. Quroish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Jilid 9* (Jakarta: Lentera Hati, 2016), hlm. 667.

### 3. Kompensasi

#### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada para tenaga kerja atas karena telah memberikan sumbangan kinerja maupun pikiran demi kepentingan dan kemajuan organisasi dalam mencapai sebuah tujuan. Kompensasi juga merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar atas kontribusi jasa yang mereka berikan bagi suatu organisasi. Kompensasi yang diterima pegawai harus diberikan berdasarkan asas keadilan, baik itu dalam hal penilaian, perlakuan, maupun sanksi bagi setiap pegawai yang berada dalam organisasi maupun perusahaan, sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja yang baik.

Organisasi juga harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas kelayakan dan kewajaran dengan memperhatikan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Kompensasi harus dikelola dengan baik untuk membantu dan memelihara organisasi mencapai tujuan sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai maka pegawai yang ada mungkin akan meninggalkan organisasi dan akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 218-220.

## b. Fungsi Kompensasi

Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, adapun fungsi kompensasi yaitu:

- 1) Pengalokasian SDM secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
- 2) Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi terhadap karyawan dapat mengandung implikasi bahwa organisasi dapat menggunakan tenaga karyawan dengan efisien.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

## c. Tujuan Kompensasi

Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia, adapun tujuan kompensasi adalah:

- 1) Mendapatkan pegawai yang berkualitas dan memenuhi standar yang diinginkan oleh suatu organisasi maupun perusahaan.<sup>33</sup>
- 2) Mempertahankan pegawai yang sudah ada yang memiliki potensial untuk bekerja.
- 3) Menjamin keadilan dan efisiensi biaya.

---

<sup>33</sup>Budi Supriyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: CV. Media Brilian, 2020), hlm. 334-335.

c. Indikator Kompensasi

Pemberian kompensasi tentu memberikan dampak positif bagi peningkatan organisasi dan akan menjadi penghargaan atas upaya atau kerja keras yang dilakukan oleh karyawan diluar dari pendapatan rutin yang diterimanya. Adapun indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1) Insentif

Insentif adalah tambahan seperti penghargaan atau ganjaran yang diberikan atas pencapaian kinerja karyawan yang dapat memberikan semangat bagi karyawan diluar gaji dan upah yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan serta akan menimbulkan produktivitas kerjanya semakin lebih tinggi, dimana insentif tersebut sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

2) Gaji

Gaji merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawannya yang pemberiannya bersifat rutin, dan dilakukan setiap bulan walaupun tidak masuk kerja dan akan diterima secara penuh.

3) Bonus

Bonus adalah Pembayaran yang dilakukan kepada karyawan sekaligus yang diberikan karena dapat memenuhi sasaran kinerja yang di berikan kepada karyawan oleh perusahaan.

4) Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan eksra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

5) Upah

Upah adalah Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan tarif gaji lamanya jam, gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, maupun tahunan.

6) Pengobatan

Pengobatan, Pengobatan didalam kompensasi adalah pemberian jasa yang diberikan perusahaan dalam penanggulan resiko yang akan dihadapi dan dikaitkan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

7) Asuransi

Asuransi merupakan suatu penanggulan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak diinginkan/tidak pasti.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup>Rio Vicky Bolung, dkk, "Pengaruh Pelatihan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bmpd Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal Emba*, Vol. 6, No. 3 (2018): hlm.1841.

#### d. Macam Macam Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja mereka yang berupa uang/barang yang diberikan langsung maupun tidak langsung. Kompensasi pada dasarnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, pegawai, masyarakat, dan bahkan pemerintah. Kompensasi dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

##### 1) Kompensasi Langsung

Kompensasi Langsung merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan kinerja/prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi secara langsung, misalnya berupa: upah/gaji, insentif atau bonus, dan tunjangan jabatan.

##### 2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian balas jasa kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan perusahaan dalam rangka upaya meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi tidak langsung misalnya: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, dan tunjangan kesehatan.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup>Garaika, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 21, No. 1 (2020): hlm. 31.

#### 4. Kinerja Karyawan

##### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu perbuatan atau hasil pekerjaan mengenai tingkatan pencapaian kegiatan pelaksanaan untuk terwujudnya tujuan perusahaan, kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja yang baik tidak akan didapat secara instan melainkan harus melalui sebuah proses. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. yang memiliki hubungan yang erat dengan tujuan strategis dalam sebuah organisasi.

Kinerja karyawan adalah suatu hal yang menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya yang diberikan oleh organisasi/perusahaan. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Sarmiana Batubara, dkk, "Analisis Kinerja Baznas Kabupaten Tapanuli Selatan Dalam Mengoptimalkan Penghimpunan, Pendistribusian dan Pendayagunaan Zakat," *Vol. 4, No. 1*, 2023, hlm. 105.



## b. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang ingin didapatkan di dalam perusahaan dapat dicapai dan dilaksanakan dengan baik, adapun indikator indikator kinerja karyawan yaitu:

- a) *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dan dihasilkan oleh seseorang dalam sebuah periode tertentu pada sebuah perusahaan..
- b) *Job knowlwdge* yaitu luasnya pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki oleh seseorang mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan
- c) *Creativeness* yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan dan perilaku untuk menyelesaikan masalah masalah yang timbul.<sup>37</sup>
- d) *Cooperation* yaitu adanya kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau anggota organisasi lain
- e) *Intiative* yaitu adanya semangat utntuk melaksanakan tugas tugas yang baru didalam memperbesar tanggung jawab oleh seorang tersebut
- f) *Personal qualityi* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, dan integritas pribadi.

---

<sup>37</sup>Oloan Situmorang, *Manajemen SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi , Pengambilan Keputusan Dan Kinerja Karyawan* (Nusa Tenggara Barat: Seval Literindo Kreasi, 2022), hlm. 19.

### c. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sebuah proses organisasi/perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu. Dalam penilaian kinerja yang dinilai adalah kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu, dengan melakukan umpan balik kinerja dimana hal tersebut dapat memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi, apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan dan organisasi akan diuntungkan melalui upaya upaya karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi.

Penilaian kinerja merupakan mekanisme yang penting bagi organisasi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan maupun standar-standar kinerja serta dapat memotivasi karyawan di waktu yang akan datang. Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan keputusan yang akan mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan dan lain sebagainya. Penilaian kinerja merupakan prosedur yang sistematis dimana kinerja dari semua karyawan, manajerial, profesional dan teknis dinilai secara formal yang dapat menguntungkan bagi organisasi.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup>Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm.122-123.

#### d. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Agama islam memandang bekerja adalah bagian dari Ibadan dan jihad jika sang pekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan Allah SWT. Dengan bekerja, masyarakat bisa melaksanakan tugas kekhalifahannya, menjaga diri dari maksiat dan meraih tujuan yang lebih besar. adapun kinerja dalam Islam. terdapat dalam QS. At-taubah sebagai berikut:<sup>39</sup>

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ  
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Menurut Quraish Shihab, dalam tafsir al misbah yaitu bekerjalah kamu demi karena allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk dirimu maupun masyarakat umum, maka allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal yang kamu perbuat itu.

<sup>39</sup>Al-Quran dan Terjemah, Q.S. At Taubah ayat105.

## B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa.

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| no | Peneliti  | Judul  | Variabel   | Hasil  |
|----|---|--|--|--|
| 1  | Hema Fourtunela Br Sembiring<br>(Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis)<br>Vol, 2 No. 2, 2021                        | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN(Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian utara | Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan | Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian utara                              |
| 2  | Hidayanti, Farida Daut Chintya Sukwanty, Giovanni Wijaya, Sarawanan<br>(Jurnal Manajemen),<br>Vol, 11 No. 2, 2019 | Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt karya plasindo eksportir kantong plastik                  | Kompensasi, stress kerja dan kinerja karyawan          | Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. karya plasindo, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan stress kerja |

|   |   |   |  |  |
|---|---|---|--|--|
|   |   |   |  | berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. karya plasindo   |
|   | Dahrul Siregar (journal of education, humaniora and socias sciences), Vol. 2 No.1, 2019 | Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perseroan terbatas digit data terminal evolusi            | Motivasi kompensasi dan kinerja karyawan             | Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perseroan digit data terminal evolusi, kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perseroan digit data terminal evolusi, kompensasi |
| 4 | Mundakir, Zainuri, Jurnal BMAJ, Vol. 1 No.1(2018)                                       | Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel interpening | Kompensasi, motivasi, kepuasan kerja kinerja pegawai | Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh  |

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   | signifikan terhadap kinerja karyawan  |
| 5 | Melda yunita, Tri rahmadaniah, Jurnal Entrepreneur dan manajemen, Vol. 2. No.2 2021 | Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan | Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan | Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan |

Berdasarkan penelitian diatas, terdapat beberapa persamaan ataupun perbedaan dengan penelitian yang akan di teliti oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

Persamaan yang terdapat dalam penelitian terdahulu Hema fortunebra sembring dan patar marbun sama-sama menggunakan dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen, sedangkan perbedaannya peneliti sekarang menambahkan variabel motivasi.

Persamaan yang terdapat dalam penelitian terdahulu Hidayanti, Farida daut chintya sukwanty, dan Giovanni wijaya sarawanan sama-sama menggunakan variabel kompensasi sedangkan perbedaannya peneliti

terdahulu menggunakan dua variabel dan peneliti sekarang menggunakan tiga variabel dengan variabel motivasi dan gaya kepemimpinan.

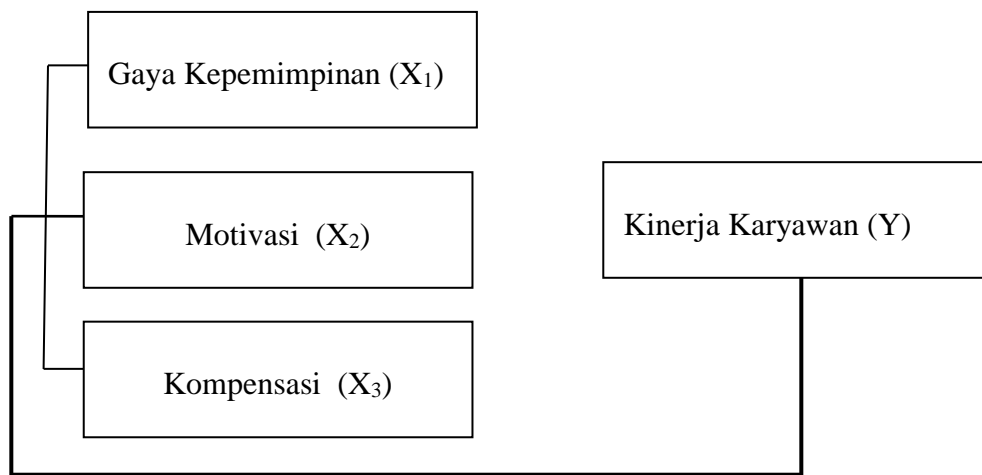
Persamaan yang terdapat dalam penelitian terdahulu Dahrul siregar sama-sama menggunakan variabel motivasi dan kompensasi sedangkan perbedaannya dan peneliti sekarang menambahkan variabel gaya kepemimpinan serta peneliti terdahulu meneliti di perseron terbatas digit data terminal evolusi sedangkan peneliti di PT. Alamjaya Wirasentosa yang bergerak dibidang distributor.

Persamaan yang terdapat dalam penelitian terdahulu Mundakir, Zainuri, sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan motivasi sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening sedangkan peneliti sekarang menambahkan variabel gaya kepemimpinan.

Persamaan yang terdapat dalam penelitian Melda yunita, Tri rahmadaniah sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan motivasi, dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu menambahkan disiplin kerja, sedangkan peneliti sekarang menambahkan kompensasi.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana suatu teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi terhadap masalah penelitian.



Keterangan :

Hubungan secara parsial :  $\longrightarrow$

Hubungan secara simultan :  $\longrightarrow$

Kerangka pikir dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>) dan kompensasi (X<sub>3</sub>) sementara yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

### D. Hipotesis

Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>01</sub> = Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja



- karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.
- H<sub>a1</sub> = Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.
- H<sub>02</sub> = Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.
- H<sub>a2</sub> = Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.
- H<sub>03</sub> = Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.
- H<sub>a3</sub> = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.
- H<sub>04</sub> = Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.
- H<sub>a4</sub> = Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. AlamJaya Wirsentosa yang beralamat di manunggang, kota Padangsidempuan, perusahaan ini bergerak dalam bidang distributor. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2022 – Juli 2023.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan belandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### 1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi atau seluruh data yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu sertayang menjadi perhatian kita dalam satu ruang lingkup tertentu.. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Alamjaya Wirsentosa, manunggang kota padang sidempuan yang berjumlah 31 orang.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup>S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 105.

## 2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu sampling jenuh, sampling jenuh adalah penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi, dimana semua anggota populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan. Hal ini mengingat populasi penelitian yang sedikit, yaitu karyawan yang di PT. Alamjaya Wirasentosa padangsidempuan yang beralamat di manunggang sebanyak 31 orang.<sup>41</sup>

## D. Sumber Data

### 1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik individu maupun perorangan serta belum pernah dipublikasikan oleh lembaga maupun instansi tertentu, misalnya seperti hasil dari wawancara atau pengisian kuisisioner yang biasanya dilakukan oleh peneliti.

### 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah lebih lanjut baik yang disajikan oleh pihak pengumpul atau pihak lainnya, dan merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya dan telah dipublikasikan oleh instansi tertentu.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup>Masayu Rosyidah, dkk, *Metode Penelitian* (Jakarta: Deepublish, 2021), hlm.136.

<sup>42</sup>Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 42.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utamanya adalah mendapatkan data. Untuk memperkuat data yang diperoleh maka perlu adanya proses pengumpulan data yang meliputi:

### 1) Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner akan dibagikan kepada pimpinan dan karyawan dengan pertanyaan yang berbeda. Yang dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal merupakan cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor, jawaban angket atau kuisisioner akan dikuantifikasi dengan cara sebagai berikut:

**Tabel II.2**  
**Pengukuran skala ordinal pernyataan positif**

| Keterangan | SS | S | KS | TS | STS |
|------------|----|---|----|----|-----|
| Nilai      | 5  | 4 | 3  | 2  | 1   |

**Tabel II.3**  
**Pengukuran skala ordinal pernyataan negatif**

| Keterangan | SS | S | KS | TS | STS |
|------------|----|---|----|----|-----|
| Nilai      | 1  | 2 | 3  | 4  | 5   |

## 2) Wawancara

Wawancara adalah salah satu metode pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti serta ingin mengetahui hal hal yang lebih mendalam terhadap responden yang jumlah respondennya sedikit atau kecil.

## 3) Observasi

Observasi adalah suatu proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, tehnik ini digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.<sup>43</sup>

## F. Teknik Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan adalah dengan bantuan metode SPSS (*Statistical Package Social Science*) sebagai alat hitung. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1) Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis data yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan/menggambarkan data yang telah terkumpul, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 194.

<sup>44</sup>Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS* (Ponorogo: Wadegroup, 2017), hlm. 37.

## 2) Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Validitas adalah uji instrumen data yang digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal tersebut menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap, item tersebut biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan pada responden. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Item angket dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikan 5%. Pengujian validitas dilakukan pada responden dengan menggunakan SPSS versi 23.

### b. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kekonsistenan alat ukur yang biasanya menggunakan kuisioner. suatu angket yang merupakan indikator dari variabel. Setiap Butir item pernyataan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronboach Alpha*  $>$  0,60.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Duwi Priyatno, *Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), hlm. 63-64.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal jika tidak memiliki perbedaan yang signifikan atau yang baku dibandingkan dengan normal baku, jika menggunakan uji statistik *kolmogrov smirnov* variable dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih dari atau sama dengan 0,05. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residu yang berdistribusi normal yaitu Jika nilai signifikan  $<0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dan nilai residual tidak berdistribusi normal, Jika nilai signifikan  $>0,05$  maka  $H_0$  diterima dan nilai residual berdistribusi normal.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Adapun kriteria uji linieritas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (linearity) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linier apabila signifikansi (*Deviation For Linearity*) lebih dari 0,05.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup>Eviatiwi Kusmaningtyas, dkk, *Konsep Dan Praktik Ekonomi Menggunakan Eview* (Jawa Timur: Academia Publication, 2022), hlm. 18-19.

### 3) Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Jika tolerance  $>0,10$  berarti tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji, dan Jika tolerance  $<0,10$  maka terjadi multikolinearitas, dan jika nilai VIF (*variance inflation faktor*)  $<10$  berarti tidak terjadi multikolinearitas dan jika dan jika nilai VIF (*variance inflation faktor*)  $>0,10$  artinya terjadi multikolinearitas.

#### b. Uji Heterokedasitas

Heterokedasitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan antara persamaan regresi dengan varians dan residual satu kepengamatan lainnya, regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan uji *glejser*, untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas yaitu:

1. Apabila Sig  $< 0,05$  artinya terdapat masalah heterokedastisitas.<sup>47</sup>
2. Apabila Sig  $>0,05$  artinya tidak terdapat masalah heterokedasitas.

### 4) Analisis Linear Berganda

---

<sup>47</sup> Syarif Hidayatullah, dkk, *Metodologi Penelitian Pariwisata* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2023), hlm. 101-102.



Analisis linear berganda merupakan ikatan secara linear antara dua atau lebih variabel independen, analisis linear berganda yakni sesuatu perlengkapan analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel leluasa ataupun lebih terhadap variabel terikat untuk meyakinkan terdapat atau tidaknya ikatan guna ataupun ikatan kausal antara dua<sup>48</sup> variabel leluasa ataupun lebih dengan satu variabel terikat adapun persamaan rumus regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Adapun keterangan pada rumusan diatas sebagai berikut:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1 b_2 b_3$  = Koefesien regresi

$x_1$  = Gaya Kepemimpinan

$x_2$  = Motivasi

$x_3$  = Kompensasi

e = Standar error

## 5) Uji Hipotesis

### a. Uji koefisien determinasi (Uji $R^2$ )

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau

---

<sup>48</sup>Miftahul Hasanah, *Implementasi Barcode Dan Algoritma Regresi Linear Untuk Memprediksi Data Persediaan Barang* (Bandung: Industri Kreatif Nusantara, 2020), hlm. 22.

semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil semua pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan jika mendaki 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel. Kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen atau untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi, uji *goodness-fit* merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen". Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel, nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel variabel dependen,

$R = 0$ , berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y.

1)  $R = 1$ , berarti ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tepat mereamalkan Y secara sempurna.

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual (parsial) dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji dasarnya menunjukkan seberapa jumlah pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam hal ini apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y Uji ini dilakukan

dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Adapun kriteria dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen. maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

c. Uji Signifikan simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. digunakan untuk mempengaruhi apakah variabel independen secara bersama sama simultan mempengaruhi variabel dependen.<sup>49</sup> Pembuktian dicoba dengan menyamakan angka  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan  $df=(n-k-1)$  dimana n adalah jumlah responden, dan k adalah jumlah variabel, hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

---

<sup>49</sup>Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021), hlm. 52-54.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Perusahaan**

##### 1. Sejarah PT Alamjaya Wirasentosa

PT Alamjaya Wirasentosa adalah perusahaan distribusi barang konsumen di Sumatera (Indonesia). Sejak 25 Agustus 1992, PT Alamjaya Wirasentosa adalah sebuah perusahaan yang bermarkas di Medan/Tanjung Morawa. Awalnya jaringan distribusi kami mencakup Aceh (NAD) & Sumatera Utara dengan produk utama dari Indofood Group. Seiring perjalanan waktu jaringan PT Alamjaya Wirasentosa melebar ke seluruh pulau Sumatera dengan produk Indofood maupun produk Non Indofood.<sup>50</sup>

Awalnya PT Alamjaya Wirasentosa dipimpin oleh Binsu dan sekarang dipegang oleh Makmur Martua Nasution, PT Alamjaya Wirasentosa Tbk yang berada di Manunggang Kota Padangsidempuan berdiri pada tahun 1994 sebagai Depo dan Central devisi Tapanis yaitu Panyabungan, Sipirok, Padang Bolak, Sibuhuan, Sibolga, Balige dan Nias, terdiri 1.119 karyawan seluruh Tapanis.

##### 2. Motto, Visi & Misi

Alamjaya Wirasentosa akan memberikan pelayanan terbaik kepada Konsumen maupun prinsipal dalam waktu 1x24 jam. Visi

---

<sup>50</sup> [https://Www.Alamjaya.Co.Id/Id/Ajws\\_page\\_companyprofile.Php](https://Www.Alamjaya.Co.Id/Id/Ajws_page_companyprofile.Php), Diakses Pada Senin 26 Juni 2023, Pukul 14.30 WIB.

perusahaan adalah menjadi salah satu distributor terbesar di Indonesia. PT Alamjaya Wirasentosa akan terus tumbuh dengan daerah cakupan dari Aceh hingga Lampung (Sumatera) dengan gudang besar milik perusahaan berlokasi di Sumatera. Untuk mencapai sasaran visi ini kami akan terus lakukan pengembangan dengan perekrutan karyawan, penambahan aset, peningkatan tim penjualan serta kesejahteraan karyawan. Selain produk makanan, kami juga mengembangkan produk non makanan.<sup>51</sup>

### 3. Produk PT Alamjaya Wirasentosa Padangsidempuan

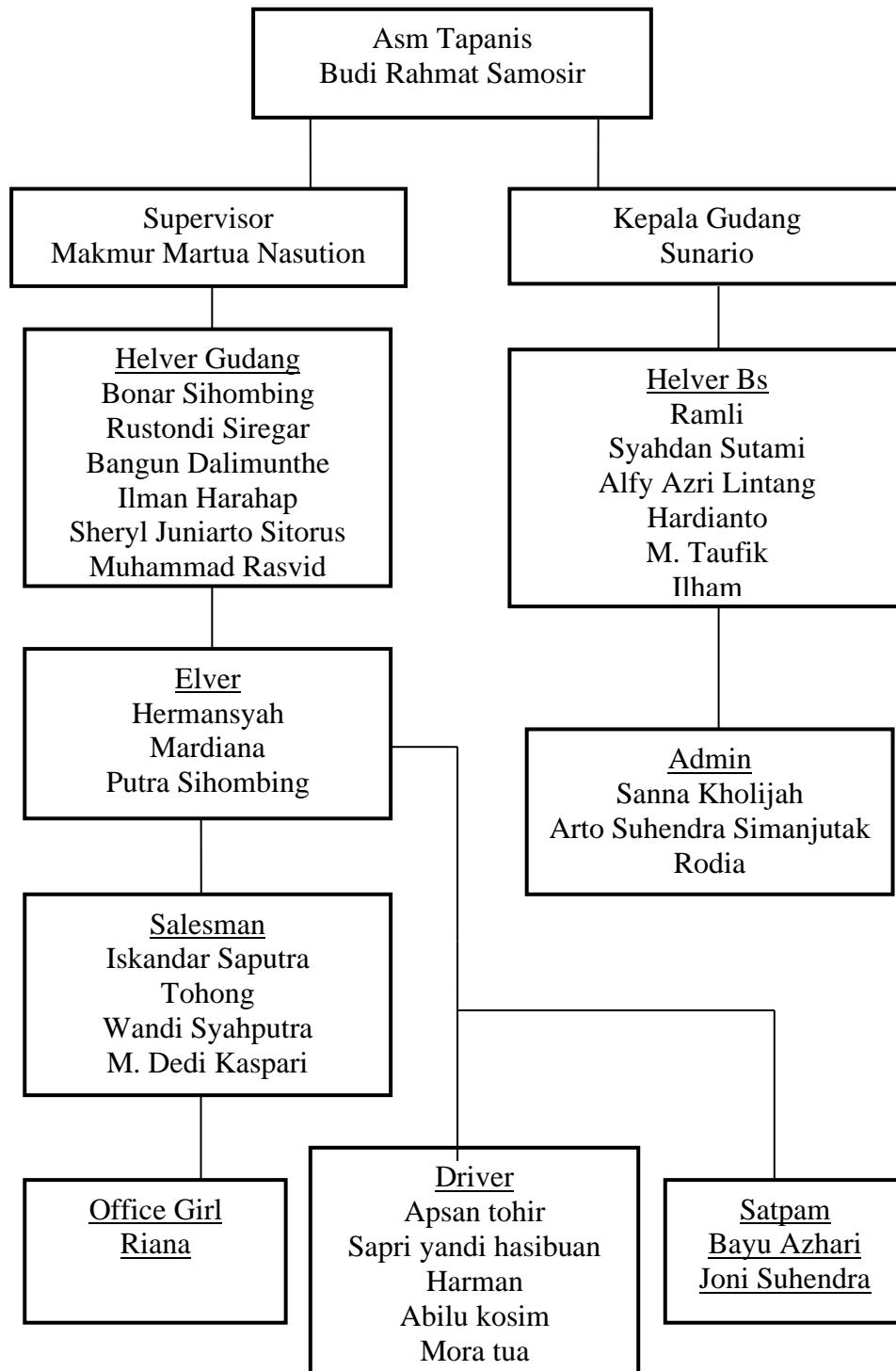
Adapun produk yang didistribusikan oleh PT Alamjaya Wirasentosa Tbk Padangsidempuan baik makanan maupun produk rumah tangga sebagai berikut ini:

Adabi, Amanplast, Arnotts (Biskuit), Cap A No. 1 (Terasi), Futami (Teh Botol), Jelly Alam Indo, Kuat Harimau, Reckitt, Sarang Tawon (Sirup), Sarden Alam Indo, Supra Salt (Garam), Teh Singa (Teh), Badak (Minuman Penyegar), Bogasari (Tepung Terigu), Champ (Sosis Siap Santap), D'Best (Minuman Kaleng), Ladaku (Lada), Desaku, Marimas (Minuman Serbuk), Tobelo (Makanan Ringan), (Biscuit, Wafer, Chocolate), Beras dan lain lainnya.

---

<sup>51</sup> [https://www.alamjaya.co.id/id/ajws\\_page\\_companyprofile.php](https://www.alamjaya.co.id/id/ajws_page_companyprofile.php), Diakses Pada Senin 26 Juni 2023, Pukul 15.30 WIB.

### B. Struktur Organisasi PT. Alamjaya Wirasantosa Manunggang



### C. Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 31 responden yaitu total karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang, maka akan diperoleh data tentang jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Pengolahan data yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Karakteristik dari responden sebagai objek penelitian tersebut satu persatu dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan jenis kelamin responden laki-laki dan perempuan. Hal ini dapat disajikan melalui tabel berikut:

**Tabel III.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No    | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentasi (%) |
|-------|---------------|--------|----------------|
| 1.    | Laki-laki     | 27     | 87,1%          |
| 2.    | Perempuan     | 4      | 12,9%          |
| Total |               | 31     | 100%           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data ,2023

Berdasarkan tabel III.1 terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih sedikit dari pada laki-laki dengan persentase 12,9%. Sedangkan responden laki-laki sebanyak 87,1%. Jadi laki-laki lebih banyak bekerja di perusahaan.

## 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan umur atau usia yaitu menguraikan usia responden laki-laki dan perempuan. Hal ini dapat disajikan melalui tabel berikut:

**Tabel III.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No    | Usia  | Jumlah | Persentasi (%) |
|-------|-------|--------|----------------|
| 1.    | 20-30 | 7      | 22,6%          |
| 2.    | 31-40 | 12     | 38,7%          |
| 3.    | 41-50 | 8      | 25,8%          |
| 4.    | 50-65 | 4      | 12,9%          |
| Total |       | 31     | 100%           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data ,2023

Berdasarkan tabel III.2 hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa jumlah yang paling banyak responden berusia 31-40 tahun yaitu 12 orang dengan persentase 38,7%. Kemudian paling sedikit responden berusia 50-65 tahun yaitu 4 orang dengan persentase 12,9%.

## 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan yaitu menguraikan jenis pendidikan terakhir responden laki-laki dan perempuan. Hal ini dapat disajikan melalui tabel berikut:

**Tabel III.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| No | Usia | Jumlah | Persentasi (%) |
|----|------|--------|----------------|
| 1. | SLTP | 4      | 12,9%          |
| 2. | SLTA | 16     | 51,6%          |
| 3. | D-3  | 5      | 16,1%          |



|       |    |    |       |
|-------|----|----|-------|
| 4.    | S1 | 6  | 19,4% |
| Total |    | 31 | 100%  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data ,2023

Berdasarkan tabel III.3 diketahui karakteristik responden menurut pendidikan yang menunjukkan bahwa pendidikan responden didominasi oleh SLTA yaitu yang paling banyak 16 orang dengan, persentase 51,6%. Kemudian responden yang paling sedikit SLTP berjumlah 4 orang dengan persentase 12,9%.

#### 4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Keerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu menguraikan masa kerja responden laki-laki dan perempuan. Hal ini dapat disajikan melalui tabel berikut.

**Tabel III.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| No    | Lama Bekerja | Jumlah | Persentasi (%) |
|-------|--------------|--------|----------------|
| 1.    | 1-2 Tahun    | 7      | 22,6%          |
| 2.    | 3-5 Tahun    | 16     | 58,1%          |
| 3.    | 6-10 Tahun   | 8      | 19,4%          |
| Total |              | 31     | 100%           |

Sumber: Hasil Pengolahan Data ,2023

Berdasarkan tabel III.4 menguraikan karakteristik responden menurut Masa kerja dari karyawan 1-2 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 22,6%, 3-5 tahun berjumlah 16 orang, dengan persentase 58,1%, kemudian masa kerja 6-10 tahun berjumlah 8 orang.

### D. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasantosa Manunggang. Data hasil peneliti disajikan berikut ini:

#### 1) Variabel Gaya Kepemimpinan

Pada pernyataan gaya kepemimpinan terdapat 4 indikator yang telah ditetapkan, dari 4 indikator tersebut terdapat 9 pernyataan yang diajukan pada responden. Berikut ini distribusi jawaban responden untuk setiap pernyataan yang diajukan mengenai variabel gaya kepemimpinan.

**Tabel III.5**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel**  
**Gaya Kepemimpinan**

| No | Pernyataan   | Frekuensi |     |     |    |     |
|----|--|-----------|-----|-----|----|-----|
|    |  | SS        | S   | KS  | TS | STS |
|    | <b>Pernyataan Gaya Kepemimpinan</b>  |           |     |     |    |     |
|    | <b>Kemampuan dalam mengambil keputusan</b>   |           |     |     |    |     |
| 1. | Pimpinan mampu mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk di sesuaikan dengan situasi         | 8         | 20  | 3   | -  | -   |
| 2. | Setiap karyawan mampu memberikan saran atau usulan kepada pimpinan                                     | 8         | 20  | 3   | -  | -   |
|    | <b>Persentasi Kemampuan Dalam Mengambil Keputusan</b>  | 25%       | 65% | 10% | -  | -   |
|    | <b>Kemampuan memotivasi</b>  |           |     |     |    |     |
| 3. | Pimpinan selalu berusaha memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan                       | 6         | 22  | 3   | -  | -   |
| 4. | Memberikan reward kepada karyawan pada setiap periode tertentu dapat memotivasi karyawan dalam bekerja | 10        | 18  | 3   | -  | -   |

|    | <b>Persentasi Kemampuan Memotivasi</b>  | 25% | 65% | 10% |    |   |
|----|---|-----|-----|-----|----|---|
|    | <b>Kemampuan komunikasi</b>   |     |     |     |    |   |
| 5. | Komunikasi antara atasan, bawahan dan rekan sekerja berjalan dengan baik                | 15  | 14  | 1   | 1  | - |
| 6. | Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan             | 16  | 13  | 1   | 1  | - |
| 7. | Pimpinan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan | 2   | 23  | 3   | 3  | - |
|    | <b>Persentasi Kemampuan Komunikasi</b>  | 36% | 54% | 5%  | 5% |   |
|    | <b>Kemampuan mengendalikan bawahan</b>  |     |     |     |    |   |
| 8. | Pimpinan membimbing bawahan dengan cara memberikan contoh kepada bawahannya             | 9   | 18  | 3   | 1  | - |
| 9. | Pimpinan memberikan perintah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan            | 8   | 19  | 4   | -  | - |
|    | <b>Persentasi Kemampuan Mengendalikan Bawahan</b>                                       | 27% | 60% | 11% | 2% | - |
|    | <b>Jumlah</b>   | 82  | 167 | 24  | 6  | - |
|    | <b>Persentasi Gaya Kepemimpinan %</b>   | 29% | 60% | 9%  | 2% | - |

Sumber: Hasil Pengolahan Data ,2023

Berdasarkan tabel III.5 di atas dapat diketahui bahwa:

- a. Pada pernyataan kemampuan dalam mengambil keputusan, dari 31 responden 25% sangat setuju, 65% setuju, 10% kurang setuju.
- b. Pada pernyataan kemampuan memotivasi, dari 31 responden 25% sangat setuju, 65% setuju, 10% kurang setuju.
- c. Pada pernyataan kemampuan komunikasi, dari 31 responden 36% sangat setuju, 54% setuju, 5% kurang setuju dan 5% tidak setuju.

- d. Pada pernyataan kemampuan mengendalikan bawahan dari 31 responden 27% sangat setuju, 60% setuju, 11% kurang setuju dan 2% tidak setuju.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan hasil dari keempat indikator untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebanyak 29% responden menyatakan sangat setuju, 60% setuju, 9% kurang setuju dan 2% tidak setuju. Dilihat dari variabel gaya kepemimpinan maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai kemampuan dalam mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan dalam mengendalikan bawahan terkait dengan kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.

## 2) Variabel Motivasi

Pada pernyataan motivasi terdapat 5 indikator yang telah ditetapkan, dari 5 indikator tersebut terdapat 10 pernyataan yang diajukan pada responden. Berikut ini distribusi jawaban responden untuk setiap pernyataan yang diajukan mengenai variabel motivasi.

**Tabel III.6**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi**

| No | Pernyataan   | Frekuensi |     |    |    |     |
|----|--|-----------|-----|----|----|-----|
|    |  | SS        | S   | KS | TS | STS |
|    | <b>Pernyataan Motivasi</b>   |           |     |    |    |     |
|    | <b>Penghargaan</b>   |           |     |    |    |     |
| 1. | Penghargaan yang telah diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja   | 2         | 24  | 4  | 1  | -   |
| 2. | Perusahaan memberikan ganjaran atau reward kepada karyawan yang pekerjaannya memuaskan | 17        | 13  | -  | 1  | -   |
|    | <b>Persentasi Penghargaan</b>  | 31%       | 59% | 8% | 2% | -   |
|    | <b>Tantangan</b>   |           |     |    |    |     |

|                                  |   |     |     |     |    |    |
|----------------------------------|---|-----|-----|-----|----|----|
| 3.                               | Tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan bidang kerja karyawan                               | 2   | 24  | 4   | 1  | -  |
| 4.                               | Perusahaan menerapkan hukuman untuk memelihara peraturan yang berlaku   | 7   | 23  | 1   | -  | -  |
| <b>Persentasi Tantangan</b>      |   | 15% | 75% | 8%  | 2% | -  |
| <b>Tanggung jawab</b>            |   |     |     |     |    |    |
| 5.                               | Setiap karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing   | 4   | 18  | 6   | 1  | 2  |
| 6.                               | Saya mampu bekerja sesuai dengan program kerja perusahaan   | 8   | 17  | 4   | 2  | -  |
| 7.                               | karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap semua peraturan yang berlaku  | 10  | 16  | 5   | -  | -  |
| <b>Persentasi Tanggung Jawab</b> |   | 24% | 55% | 16% | 3% | 2% |
| <b>Keterlibatan</b>              |   |     |     |     |    |    |
| 8.                               | Perusahaan memberikan kebebasan untuk saling bekerjasama sepenuhnya kepada karyawan   | 9   | 19  | 2   | -  | 1  |
| 9.                               | Setiap karyawan dituntut untuk memenuhi target di bidang pekerjaan masing-masing  | 2   | 24  | 4   | 1  | -  |
| <b>Persentasi Keterlibatan</b>   |   | 17% | 69% | 10% | 2% | 2% |
| <b>Kesempatan</b>                |   |     |     |     |    |    |
| 10.                              | Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kepentingan perusahaan | 17  | 13  | -   | 1  | -  |
| <b>Persentasi Kesempatan</b>     |   | 55% | 42% | -   | 3% | -  |
| <b>Jumlah</b>                    |   | 78  | 191 | 30  | 8  | 5  |
| <b>Persentasi Motivasi %</b>     |   | 25% | 62% | 10% | 2% | 1% |

Sumber: Hasil Pengolahan Data ,2023

Berdasarkan tabel III.6 di atas dapat diketahui bahwa:

- a. Pada pernyataan penghargaan, dari 31 responden 31% sangat setuju, 59% setuju, 8% kurang setuju, dan 2% tidak setuju.
- b. Pada pernyataan tantangan, dari 31 responden 15% sangat setuju, 75% setuju, 8% kurang setuju dan 2% tidak setuju.
- c. Pada pernyataan tanggung jawab, dari 31 responden 24% sangat setuju, 55% setuju, 16% kurang setuju dan 3% tidak setuju dan 2% sangat tidak setuju.
- d. Pada pernyataan keterlibatan, dari 31 responden 17% sangat setuju, 69% setuju, 10% kurang setuju dan 2% tidak setuju dan 2% sangat tidak setuju.
- e. Pada pernyataan kesempatan, dari 31 responden 55% sangat setuju, 42% setuju, dan 3% tidak setuju .

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan hasil dari kelima indikator untuk variabel motivasi adalah sebanyak 25% responden menyatakan sangat setuju, 62% setuju, 10% kurang setuju dan 2% tidak setuju dan 1% sangat tidak setuju. Dilihat dari variabel motivasi maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai penghargaan, tantangan, tanggung jawab, keterlibatan dan kesempatan terkait dengan kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.

### 3) Variabel Kompensasi

Pada pernyataan kompensasi terdapat 3 indikator yang telah ditetapkan, dari 3 indikator tersebut terdapat 9 pernyataan yang diajukan pada responden. Berikut ini distribusi jawaban responden untuk setiap

pernyataan yang diajukan mengenai variabel kompensasi.

**Tabel III.7**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi**

| No | Pernyataan   | Frekuensi |     |     |    |     |
|----|--|-----------|-----|-----|----|-----|
|    |  | SS        | S   | KS  | TS | STS |
|    | <b>Pernyataan Kompensasi</b>   |           |     |     |    |     |
|    | <b>Tunjangan</b>   |           |     |     |    |     |
| 1. | Karyawan mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan jabatan yang ditempatinya                            | 9         | 21  | 1   | -  | -   |
| 2. | Karyawan yang memenuhi target akan memperoleh tunjangan dari perusahaan                                | 1         | 21  | 9   | -  | -   |
| 3. | Saya tetap menerima gaji ketika sedang tidak bekerja/cuti  | 17        | 13  | -   | 1  | -   |
|    | <b>Persentasi Tunjangan</b>  | 29%       | 59% | 11% | 1% | -   |
|    | <b>Insentif</b>  |           |     |     |    |     |
| 4. | Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik akan diberikan insentif oleh perusahaan                | 10        | 20  | 1   | -  | -   |
| 5. | Pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan akan mendorong semangat kerja karyawan               | 14        | 13  | 3   | 1  | -   |
| 6. | Adanya insentif yang diberikan diharapkan mampu mengapresiasi karyawan dalam bekerja                   | 10        | 16  | 5   | -  | -   |
|    | <b>Persentasi Insentif</b>   | 36%       | 53% | 10% | 1% | -   |
|    | <b>Fasilitas</b>   |           |     |     |    |     |
| 7. | Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif | 10        | 16  | 5   | -  | -   |
| 8. | Setiap karyawan diberikan fasilitas berupa asuransi  | 4         | 18  | 6   | 1  | 2   |
| 9. | Kondisi fasilitas dan peralatan kantor yang ada diperusahaan sangat layak untuk digunakan              | 17        | 13  | -   | 1  |     |
|    | <b>Persentasi Fasilitas</b>  | 33%       | 51% | 12% | 2% | 2%  |
|    | <b>Jumlah</b>  | 92        | 151 | 30  | 4  | 2   |
|    | <b>Persentasi Kompensasi %</b>   | 35%       | 54% | 11% | 1% | 1%  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data ,2023

Berdasarkan tabel III.7 di atas dapat diketahui bahwa:

- a. Pada pernyataan tunjangan, dari 31 responden 29% sangat setuju, 59% setuju, 11% kurang setuju dan 1% tidak setuju
- b. Pada pernyataan insentif, dari 31 responden 36% sangat setuju, 53% setuju, 10% kurang setuju dan 1% tidak setuju
- c. Pada pernyataan fasilitas, dari 31 responden 33% sangat setuju, 51% setuju, 12% kurang setuju, 2% tidak setuju dan 2% sangat tidak setuju

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan hasil dari ketiga indikator untuk variabel kompensasi adalah sebanyak 35% responden menyatakan sangat setuju, 54% setuju, 11% kurang setuju, 1% tidak setuju dan 1% sangat tidak setuju. Dilihat dari variabel kompensasi maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai tunjangan, insentif dan fasilitas terkait dengan kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasantosa Manunggang.

#### 4) Variabel Kinerja Karyawan

Pada pernyataan Kinerja Karyawan terdapat 5 indikator yang telah ditetapkan, dari 5 indikator tersebut terdapat 9 pernyataan yang diajukan pada responden. Berikut ini distribusi jawaban responden untuk setiap pernyataan yang diajukan mengenai variabel Kinerja Karyawan.

**Tabel III.8**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

| No | Pernyataan  | Frekuensi |    |    |    |     |
|----|---|-----------|----|----|----|-----|
|    |   | SS        | S  | KS | TS | STS |
|    | <b>Pernyataan Kinerja Karyawan</b>                      |           |    |    |    |     |
|    | <b>Kualitas kerja</b>                                   |           |    |    |    |     |
| 1. | Setiap karyawan harus memiliki kualitas kerja yang baik | 7         | 23 | 1  | -  | -   |



|                                      |   |     |     |     |    |    |
|--------------------------------------|---|-----|-----|-----|----|----|
| 2.                                   | Temannya yang tidak hadir digantikan oleh karyawan lain yang telah selesai mengerjakan tugasnya               | 4   | 18  | 6   | 1  | 2  |
| <b>Persentasi Kualitas Kerja</b>     |   | 18% | 66% | 11% | 2% | 3% |
| <b>Kuantitas kerja</b>               |   |     |     |     |    |    |
| 3.                                   | Karyawan mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan               | 11  | 18  | 2   | -  | -  |
| <b>Persentasi Kuantitas Kerja</b>    |   | 35% | 58% | 6%  | -  | -  |
| <b>Kemandirian</b>                   |   |     |     |     |    |    |
| 4.                                   | Menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain adalah tugas saya sebagai karyawan                           | 10  | 16  | 5   | -  | -  |
| 5.                                   | Mampu memahami setiap pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan                               | 7   | 23  | 1   | -  | -  |
| <b>Persentasi Kemandirian</b>        |   | 27% | 63% | 10% | -  | -  |
| <b>Ketepatan waktu</b>               |   |     |     |     |    |    |
| 6.                                   | Masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya yang telah ditentukan oleh perusahaan merupakan kewajiban karyawan | 4   | 18  | 6   | 1  | 2  |
| 7.                                   | Saya selalu datang tepat waktu untuk bekerja  | 9   | 18  | 3   | 1  | -  |
| <b>Persentasi Ketetapan Waktu</b>    |   | 21% | 58% | 15% | 3% | 3% |
| <b>Efektivitas</b>                   |   |     |     |     |    |    |
| 8.                                   | Setiap karyawan memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja  | 3   | 23  | 2   | 3  | -  |
| 9.                                   | karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan didalam perusahaan                                    | 8   | 20  | 3   | -  | -  |
| <b>Persentasi Efektivitas</b>        |   | 18% | 69% | 8%  | 5% | -  |
| <b>Jumlah</b>                        |   | 63  | 177 | 29  | 6  | 4  |
| <b>Persentasi Kinerja Karyawan %</b> |   | 23% | 64% | 10% | 2% | 1% |

Sumber: Hasil Pengolahan Data ,2023

Berdasarkan tabel III.8 di atas dapat diketahui bahwa:

- a. Pada pernyataan kualitas kerja, dari 31 responden 18% sangat setuju, 66% setuju, 11% kurang setuju dan 2% tidak setuju dan 3% sangat tidak setuju.
- b. Pada pernyataan kuantitas kerja, dari 31 responden 35% sangat setuju, 58% setuju, 6% kurang setuju.
- c. Pada pernyataan kemandirian dari 31 responden 27% sangat setuju, 63% setuju, 10% kurang setuju.
- d. Pada pernyataan ketepatan waktu dari 31 responden 21% sangat setuju, 58% setuju, 15% kurang setuju, 3% tidak setuju dan 3% sangat tidak setuju.
- e. Pada pernyataan efektivitas dari 31 responden 18% sangat setuju, 69% setuju, 8% kurang setuju, dan 5% tidak setuju.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan hasil dari kelima indikator untuk variabel kinerja karyawan adalah sebanyak 23% responden menyatakan sangat setuju, 64% setuju, 10% kurang setuju 2% tidak setuju dan 1% sangat tidak setuju. Dilihat dari variabel kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai kualitas kerja, kuantitas kerja, kemandirian, ketepatan waktu dan efektivitas terkait dengan kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.

#### **E. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah suatu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan maupun menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat

kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif bertujuan untuk menunjukkan nilai *maximum*, *minimum*, *mean*, dan *standar deviation* dari data yang telah terkumpul.

**Tabel IV.1**  
**Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif**

| Descriptive Statistics |    |         |         |       |                |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
|                        | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
| Gaya Kepemimpinan      | 31 | 26      | 45      | 37.48 | 4.218          |
| Motivasi               | 31 | 25      | 47      | 40.35 | 4.848          |
| Kompensasi             | 31 | 28      | 44      | 37.56 | 3.350          |
| Kinerja Karyawan       | 31 | 28      | 42      | 36.32 | 3.700          |
| Valid N (listwise)     | 31 |         |         |       |                |

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)

Berdasarkan hasil tabel IV.1 uji analisis statistik deskriptif diatas dapat dilihat pada variabel gaya kepemimpinan dengan jumlah data (N) sebanyak 31 mempunyai *mean* 37,48 dengan nilai *minimum* 26 dan nilai *maximum* 45 serta *standar deviation* 4,218. Variabel motivasi dengan jumlah data (N) sebanyak 31 mempunyai *mean* 40,35 dengan nilai *minimum* 25, dan nilai *maximum* 47 serta *standar deviation* 4,848. Variabel Kompensasi dengan jumlah data (N) sebanyak 31 mempunyai *mean* 37,56 dengan nilai *minimum* 28, dan nilai *maximum* 44 serta *standar deviation* 3,350.

Variabel Kinerja karyawan dengan jumlah data (N) sebanyak 31 mempunyai *mean* 36,32 dengan nilai *minimum* 28, dan nilai *maximum* 42 serta *standar deviation* 3,700.

## F. Uji Instrumen

### 1) Uji Validitas

Uji validitas adalah uji untuk melihat keabsahan (kebenaran) data yang diperoleh apakah data tersebut valid atau tidak dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk taraf signifikansi 5% atau 0,05. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Adapun  $r_{hitung}$  untuk tiap item bisa dilihat pada kolom *pearson correlation*, sedangkan  $r_{tabel}$  menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n$  (jumlah sampel)–2 jadi  $df = 31-2 = 29$ , maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,3550$ , Hasil uji validitas sebagai berikut:

**Tabel IV.2**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$   | Keterangan |
|------------|--------------|---|------------|
| GK1        | 0,713        | Instrumen valid jika<br>$r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk<br>$df=n-2=31-2=29$<br>dengan taraf<br>signifikan 5%<br>sehingga diperoleh<br>$r_{tabel}$ sebesar 0,3550 | Valid      |
| GK2        | 0,794        |   | Valid      |
| GK3        | 0,756        |   | Valid      |
| GK4        | 0,700        |   | Valid      |
| GK5        | 0,687        |   | Valid      |
| GK6        | 0,623        |   | Valid      |
| GK7        | 0,699        |   | Valid      |
| GK8        | 0,815        |   | Valid      |
| GK9        | 0,767        |   | Valid      |

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)

Berdasarkan hasil tabel IV.2 uji validitas variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai item pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, dan 9 menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,3550 sehingga item item pernyataan tersebut dikatakan valid.

**Tabel IV.3**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi (X<sub>2</sub>)**

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$   | Keterangan |
|------------|--------------|---|------------|
| M1         | 0,807        | Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df=n-2=31-2=29$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel}$ sebesar 0,3550 | Valid      |
| M2         | 0,566        |   | Valid      |
| M3         | 0,807        |   | Valid      |
| M4         | 0,387        |   | Valid      |
| M5         | 0,664        |   | Valid      |
| M6         | 0,455        |   | Valid      |
| M7         | 0,552        |   | Valid      |
| M8         | 0,414        |   | Valid      |
| M9         | 0,807        |   | Valid      |
| M10        | 0,566        |   | Valid      |

Sumber: Data diolah, SPSS 23(Hasil output)

Berdasarkan hasil tabel IV.3 uji validitas variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai item pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 dan 10 menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,3550 sehingga item item pernyataan tersebut dikatakan valid.

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$   | Keterangan |
|------------|--------------|---|------------|
| K1         | 0,469        | Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df=n-2=31-2=29$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel}$ sebesar 0,3550 | Valid      |
| K2         | 0,388        |   | Valid      |
| K3         | 0,619        |   | Valid      |
| K4         | 0,464        |   | Valid      |
| K5         | 0,614        |   | Valid      |
| K6         | 0,616        |   | Valid      |
| K7         | 0,616        |   | Valid      |
| K8         | 0,565        |   | Valid      |
| K9         | 0,619        |   | Valid      |

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)

Berdasarkan hasil tabel IV.4 uji validitas variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai item pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, dan 9 menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,3550 sehingga item item pernyataan tersebut dikatakan valid.

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$   | Keterangan |
|------------|--------------|---|------------|
| KK1        | 0,548        | Instrumen valid jika<br>$r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk<br>$df=n-2=31-2=29$<br>dengan taraf<br>signifikan 5%<br>sehingga diperoleh<br>$r_{tabel}$ sebesar 0,3550 | Valid      |
| KK2        | 0,821        |   | Valid      |
| KK3        | 0,476        |   | Valid      |
| KK4        | 0,542        |   | Valid      |
| KK5        | 0,548        |   | Valid      |
| KK6        | 0,821        |   | Valid      |
| KK7        | 0,423        |   | Valid      |
| KK8        | 0,412        |   | Valid      |
| KK9        | 0,531        |   | Valid      |

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)

Berdasarkan hasil tabel IV.5 uji validitas variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai item pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, dan 9 menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,3550 sehingga item item pernyataan tersebut dikatakan valid.

## 2) Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator variabel dengan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrument dalam suatu variabel. Jika nilai *cronbach's alpha*  $>0,60$  maka angket dinyatakan reliabel atau konsisten sebaliknya. Jika nilai *cronbach's alpha*  $< 0,60$  maka angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Nilai reabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .885                   | 9          |

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)

Berdasarkan hasil tabel IV.6 Uji reabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach`s alpha* gaya kepemimpinan yaitu  $0,885 > 0,60$ . Dengan demikian variabel kepercayaan dikatakan reliable.

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X2)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .814                   | 10         |

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)

Berdasarkan hasil tabel IV.7 Uji reabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach`s alpha* motivasi yaitu  $0,814 > 0,60$ . Dengan demikian variabel kepercayaan dikatakan reliable.

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X3)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .713                   | 9          |

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)

Berdasarkan hasil tabel IV.8 Uji reabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach`s alpha* kompensasi yaitu  $0,713 > 0,60$ . Dengan demikian variabel kepercayaan dikatakan reliable.

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .748                   | 9          |

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)

Berdasarkan hasil tabel IV.9 Uji reabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach`s alpha* kinerja karyawan yaitu  $0,748 > 0,60$ . Dengan demikian variabel kepercayaan dikatakan reliable.

### 3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen maupun variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Adapun cara mengambil keputusan dari uji normalitas yaitu dengan menggunakan metode uji *kolmogrov simirnov* maka cara pengujian normalitas dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka berdistribusi data bersifat normal dan apabila  $\text{sig} < 0,05$  maka berdistribusi tidak normal.

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test  |                          | Unstandardized Residual |
|---|--------------------------|-------------------------|
| N   |                          | 31                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>  | Mean                     | .0000000                |
|   | Std. Deviation           | 1.76605508              |
|   | Most Extreme Differences |                         |
|   | Absolute                 | .101                    |
|   | Positive                 | .084                    |
|   | Negative                 | -.101                   |
| Test Statistic  |                          | .101                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)  |                          | .200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.<br>b. Calculated from data.<br>c. Lilliefors Significance Correction.<br>d. This is a lower bound of the true significance. |                          |                         |

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)



Berdasarkan tabel IV.10 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dengan metode One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai signifikansi, Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat diketahui bahwa model regresi telah memenuhi normalitas artinya data gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berdistribusi normal.

#### 4) Uji Linearitas

Uji linieritas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (linearity) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linier apabila signifikansi (*Deviation For Linearity*) lebih dari 0,05.

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan**

**ANOVA Table**

|  |                           | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|--|---------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja Karyawan *<br>Gaya<br>Kepemimpinan | Between (Combined) Groups | 228.774        | 15 | 15.252      | 1.257  | .332 |
|  | Linearity                 | 129.752        | 1  | 129.752     | 10.694 | .005 |
|  | Deviation from Linearity  | 99.023         | 14 | 7.073       | .583   | .840 |
| Within Groups                              |                           | 182.000        | 15 | 12.133      |        |      |
| Total                                      |                           | 410.774        | 30 |             |        |      |

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada tabel IV.11 bahwa nilai signifikan pada *deviation from linearity* sebesar 0,840, jadi nilai *linearity*  $> 0,05$  ( $0,840 > 0,05$ ) maka

dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

**Tabel IV.12**  
**Uji Linearitas Motivasi**  
**ANOVA Table**

|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|--|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja Between (Combined)             | 326.358        | 12 | 27.196      | 5.799  | .000 |
| Karyawan Groups Linearity              | 259.134        | 1  | 259.134     | 55.255 | .000 |
| *<br>Motivasi Deviation from Linearity | 67.223         | 11 | 6.111       | 1.303  | .298 |
| Within Groups                          | 84.417         | 18 | 4.690       |        |      |
| Total                                  | 410.774        | 30 |             |        |      |

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada tabel IV.12 bahwa nilai signifikan pada *deviation from linearity* sebesar 0,298, jadi nilai *linearity* > 0,05 (0,298 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

**Tabel IV.13**  
**Hasil Uji Linearitas Kompensasi**  
**ANOVA Table**

|  |  |             | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|--|--|-------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja<br>Karyawan<br>*<br>Kompensas<br>i | Betwee<br>n<br>Groups<br>Linearity<br>Deviation<br>from<br>Linearity | (Combined ) | 255.969        | 11 | 23.270      | 2.856  | .022 |
|  |  |             | 180.507        | 1  | 180.507     | 22.155 | .000 |
|  |  |             | 75.461         | 10 | 7.546       | .926   | .531 |
|  | Within Groups  |             | 154.806        | 19 | 8.148       |        |      |
| Total                                      |  | 410.774     | 30             |    |             |        |      |

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada tabel IV.13 bahwa nilai signifikan pada *deviation from linearity* sebesar 0,531, jadi nilai *linearity* > 0,05 ( $0,531 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan variabel kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

### G. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antarvariabel dalam satu model. Kemiripan antara variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah: jika nilai variance inflation factor  $VIF < 10$  dan nilai tolerance  $> 0,1$ .

**Tabel IV.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      | 3.613                       | 4.444      |                           | .813  | .423 |                         |       |
| Gaya Kepemimpinan | .297                        | .094       | .338                      | 3.155 | .004 | .848                    | 1.179 |
| Motivasi          | .508                        | .116       | .666                      | 4.380 | .000 | .423                    | 2.367 |
| Kompensasi        | .029                        | .170       | .026                      | .169  | .867 | .400                    | 2.498 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel IV.14 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel gaya kepemimpinan adalah  $0,848 > 0,1$ , variabel motivasi  $0,423 > 0,1$  dan variabel kompensasi  $0,400 > 0,1$  jadi dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel  $> 0,1$ . Nilai VIF dari variabel gaya kepemimpinan adalah  $1,179 < 10$ , variabel motivasi  $2,367 < 10$ , dan variabel kompensasi  $2,498 < 10$ . Maka dapat diketahui bahwa nilai VIF dari ketiga variabel diatas lebih kecil  $< 10$ . Berdasarkan penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan heteroskedastisitas, jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka akan terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel IV.15**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)      | 5.916                       | 2.275      |                           | 2.601  | .015 |
| Gaya Kepemimpinan | -.055                       | .048       | -.220                     | -1.135 | .266 |
| Motivasi          | -.022                       | .059       | -.104                     | -.377  | .709 |
| Kompensasi        | -.042                       | .087       | -.136                     | -.480  | .635 |

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel IV.15 diatas bahwa nilai ketiga variabel memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 dimana variabel gaya kepemimpinan  $0,266 > 0,05$  variabel motivasi  $0,709 > 0,05$  dan variabel kompensasi  $0,635 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

## H. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap

kinerja karyawan (Y), hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel IV.16**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)      | 3.613                       | 4.444      |                           | .813  | .423 |
| Gaya Kepemimpinan | .297                        | .094       | .338                      | 3.155 | .004 |
| Motivasi          | .508                        | .116       | .666                      | 4.380 | .000 |
| Kompensasi        | .029                        | .170       | .026                      | .169  | .867 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel IV.16 diatas dapat diketahui bahwa unstandardized coefficients tabel diatas maka persentase analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$KK = 3,613 + 0,297 (Gk) + 0,508 (M) + 0,029 (Kom) + 4,444$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Koefisien Konstanta

b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Kompensasi

e = Standar Error Term

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah bernilai sebesar 3,613 dapat diartikan bahwa Apabila gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi diasumsikan 0 maka kinerja karyawan nilainya sebesar 3,613 satuan.
2. Nilai Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,297 artinya apabila tingkat gaya kepemimpinan meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,297, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
3. Nilai Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,508 artinya apabila tingkat motivasi meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,508, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.
4. Nilai Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,029 artinya apabila tingkat kompensasi meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,029, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
5. Standar Error yaitu angka yang menunjukkan kemampuan model untuk memprediksi variabel dependen, semakin kecil angka ini maka model regresi semakin tepat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

## I. Uji Hipotesis

### 1) Uji koefisien determinasi (Uji $R^2$ )

Koefisien Determinasi  $R^2$  pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai satu. Nilai  $R^2$  yang paling kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel IV.17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1  | .858 <sup>a</sup> | .736     | .707              | 2.002                      |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                            |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)

Berdasarkan tabel IV.17 di atas diketahui nilai  $R = 0,858$  atau 85,8% dapat diinterpretasikan kuatnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai *R Square* sebesar 0,736 atau 73,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentasi sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,707 atau 70,7% artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 70,7% dan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian.



## 2) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Ketentuan dalam uji t adalah Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel IV.18**  
**Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)      | 3.613                       | 4.444      |                           | .813  | .423 |
| Gaya Kepemimpinan | .297                        | .094       | .338                      | 3.155 | .004 |
| Motivasi          | .508                        | .116       | .666                      | 4.380 | .000 |
| Kompensasi        | .029                        | .170       | .026                      | .169  | .867 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)

Berdasarkan table IV.18 dapat diketahui bahwa nilai untuk  $t_{tabel}$  dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - k - 1$  dimana  $n$  = jumlah sampel dan  $k$  = jumlah variabel independen, jadi  $df = 31 - 3 - 1 = 27$  sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  2,051. Berikut hasil interpretasi hasil uji di atas:

- a. Dari hasil uji t dapat dilihat pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,155 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,051, Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$

(3,155 > 2,051) dengan demikian  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.

- b. Dari hasil uji t dapat dilihat pada variabel motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,380 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,051, Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4,380 > 2,051) dengan demikian  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.
- c. Dari hasil uji t dapat dilihat pada variabel kompensasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,169 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,051. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (0,169 < 2,051). Dengan demikian  $H_0$  diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.

### 3) Uji Signifikan simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji f bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai signifikansi. Ketentuan dalam uji F adalah: apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel IV.19**  
**Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |          | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|----------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regressi | 302.507        | 3  | 100.836     | 25.147 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual | 108.267        | 27 | 4.010       |        |                   |
|       | Total    | 410.774        | 30 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, SPSS 23 (Hasil output)

Berdasarkan hasil tabel IV.19 diatas nilai  $F_{tabel}$  untuk nilai signifikansi  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1$ ,  $df = 31 - 3 - 1 = 27$  sehingga nilai  $F_{tabel}$  yang diperoleh adalah sebesar 2,96, sedangkan  $F_{hitung}$  sebesar 25,147 maka dapat di interpretasikan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,147 > 2,96$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasantosa Manunggang.

## J. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya Kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasantosa Manunggang. Berdasarkan hasil analisis data, maka pembahasan tentang hasil analisis data ini adalah sebagai berikut:

### a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Suatu gaya pemimpin didalam sebuah organisasi merupakan suatu

gambaran dalam langkah kerja bagi karyawan yang berada dibawahnya. Gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Memiliki gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan. Dengan demikian gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

Adapun dengan menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 5% (0,05) diperoleh hasil 3,155. Hal ini berarti gaya kepemimpinannya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,155 > 2,051$ . Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Hema Fourtunela Br Sembiring yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero pembangkitan sumatra bagian utara) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>52</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang, sehingga untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan seorang pemimpin harus menjaga hubungan baik dengan karyawan, memiliki sikap yang tegas serta dapat menerima kritik dan masukan dari bawahannya.

#### b. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan

---

<sup>52</sup>Hema Fourtunela Br Sembiring, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 2, No. 2 (2021): hlm. 34.

Motivasi merupakan upaya untuk memengaruhi perilaku orang lain dan membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahlian secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi.

Adapun dengan menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 5% (0,05) diperoleh hasil 4,380. Hal ini berarti motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,380 > 2,051$ . Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Dahrul Siregar yang berjudul pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perseroan terbatas digit data terminal evolusi dalam penelitiannya menjelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>53</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang dimana motivasi sangat penting diberikan kepada seseorang untuk mendorong semangatnya dalam bekerja untuk mencapai sebuah tujuan, dan motivasi juga merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif sesuai dengan kondisi yang dihadapi.

#### c. Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan

---

<sup>53</sup>Dahrul Siregar, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Digit Data Terminal Evolusi," *Journal Of Education, Humanion And Socias Science*, Vol. 2, No. 1 (2019): hlm. 80.

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa atau imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan, kompensasi bagi karyawan bukan merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja, terdapat hal-hal lain yang dapat meningkatkan kinerja misal kenyamanan lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Adapun dengan menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 5% (0,05) diperoleh hasil 0,169. Hal ini berarti kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel} = 0,169 < 2,051$ . Penelitian ini juga sejalan dengan Mundakir yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveening, dalam penelitiannya menjelaskan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>54</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang, karena yang mendorong semangat dalam bekerja bukan dari pemberian kompensasi saja, akan tetapi memiliki lingkungan kerja, komunikasi dan tim kerja yang baik dapat memicu semangat kerja dalam organisasi maupun perusahaan.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap

---

<sup>54</sup> Mundakir, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveening," *Jurnal Bmaj*, Vol. 1, No. 1 (2018): hlm. 47.

### Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawannya, dimana setiap pemimpin harus mampu mengarahkan, membimbing, memberikan dorongan maupun motivasi kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, dan harus memberikan kompensasi atau balas jasa sesuai dengan yang mereka berikan kepada organisasi tersebut.

Adapun hasil uji F menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang yang dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $25,147 > 2,96$ . Penelitian ini sejalan dengan Vania Putri Said Wijaya yang berjudul pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada yamaha sumbar cabang damar, dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada yamaha sumbar cabang damar. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang.<sup>55</sup>

### K. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan Penelitian Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan

---

<sup>55</sup>Vania Putri Said Wijaya, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yamaha Sumbar Cabang Damar," *Jurnal Bisnis Digital*, Vol. 1, No. 1 (2023): hlm. 26.

langkah-langkah yang di susun dengan sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan. Diantara keterbatasan yang dihadapi penelitian selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui apakah responden mengisi angket dengan jujur dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan yang dapat mempengaruhi validitas yang diperoleh.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana penulis yang tidak mencukupi untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Keterbatasan dalam menyebar angket dimana peneliti menyebarkan kepada karyawan PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang sulit dijumpai karna faktor pekerjaan. Meskipun demikian peneliti tetap berusaha dan selalu sabar dalam melakukan penelitian agar penelitian ini maksimal. Akhirnya dengan segala kerja keras serta usaha dan bantuan dari semua pihak skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,155 > 2,051$ ) maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.
2. Terdapat pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,380 > 2,051$ ) maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.
3. Tidak terdapat pengaruh variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,169 < 2,051$ ) maka  $H_{03}$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak.
4. Terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan uji (F) dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,147 > 2,96$ ) maka  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan peneliti adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi perusahaan pimpinan PT. Alamjaya Wirasentosa

Untuk PT. Alamjaya Wirasentosa lebih memperhatikan lagi saran dan kritikan serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-idenya, untuk gaya kepemimpinan sudah baik dan harus terus dipertahankan agar karyawan tetap loyal dalam menjalankan tugas, dan pemberian motivasi sudah diterapkan dengan baik secara langsung kepada karyawan, Perusahaan juga harus bisa lebih objektif dalam memberikan kompensasi agar kompensasi tersebut dapat memberi motivasi agar kinerja karyawan terus meningkat.

### 2. Bagi akademik

Hasil penelitian diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta menjadi bahan baca bagi mahasiswa lainnya.

### 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor variabel lain di luar penelitian ini, seperti kompetensi, pelatihan, budaya organisasi, disiplin kerja, stres kerja, maupun variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdi Setiawan dan Siswa Pratama. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anugrah Sejahtera." *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 11, No. 1 (2019).

Ahmad Husnul Hakim. *Kaidah Tafsir Berbasis Terapan*. Jawa Barat: Yayasan Elsiq Tabrok Ar Rahman, 2019.

Amirullah. *Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.

Aswadi Lubis. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi IAIN Padangsidimpuan." *Jurnal Penelitian Ilmu Ilmu Sosial Dan Keislaman*, Vol. 2, No. 2 (2018).

Ayu Erawati. "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Economic Education Analysis*, Vol. 8, No. 1 (2019).

Budi Gautama Siregar. "Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan." *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi*, Vol. 3, No. 1 (2019).

Budi Supriyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Media Brilian, 2020.

Candra Wijaya. *Manajemen Kinerja, Pengelolaan Pengukuran Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2020.

Dahrul Siregar. "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Digit Data Terminal Evolusi." *Journal Of Education, Humanion And Socias Science*, Vol. 2, No. 1 (2019).

Duwi Priyatno. *Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset, 2014.

Elsa Nopitasari dan Herry Krisnandy. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Instrik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pangansari Utama Food Industri." *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 14, No. 1 (2018).

Erina Rulianti. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, Vol. 16, No. 2 (2022).

Eviatiwi Kusmaningtyas, dkk. *Konsep Dan Praktik Ekonomi Menggunakan Eview*. Jawa Timur: Academia Publication, 2022.

Fajar Nur'aini. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2021.

Garaika. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 21, No. 1 (2020).

Hardianto, Hasil Wawancara, 21 Desember 2022, 09.11 WIB.

Hema Fourtunela Br Sembiring. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 2, No. 2 (2021).

Hendri Sembiring. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, Vol. 13, No. 1 (2020).

Herman Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

[https://www.alamjaya.co.id/id/ajws\\_page\\_companyprofile.php](https://www.alamjaya.co.id/id/ajws_page_companyprofile.php) Diakses Pada Senin 26 Juni 2023, Pukul 14.30 WIB.

Husein Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Ilham, Hasil Wawancara, 21 Desember, 2022, 14.27 WIB.

Ir Tri Ngudi Wiyanto. *Kepemimpinan*. Jawa Tengah: Lakeisha, 2019.

Iskandar, Hasil Wawancara, 21 Desember 2022, 09.11 WIB.

Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2018.

M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah : Pesan, Kesan Dan Keserasian Al- Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati, 2016.

M. Quroish Shihab. *Tafsir Al-Mishbah Jilid 9*. Jakarta: Lentera Hati, 2016.

Makmur Martua Nasution, Hasil Wawancara, 03 Oktober 2022, 10.16 WIB.

Mardiana, Hasil Wawancara, 21 Desember, 11.03 WIB.

Marisi Butar Butar. *Dasar Dasar Manajemen*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia, 2021.

Marlina. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022.

Masayu Rosyidah, dkk. *Metode Penelitian*. Jakarta: Deepublish, 2021.

Miftahul Hasanah. *Implementasi Barcode Dan Algoritma Regresi Linear Untuk Memprediksi Data Persediaan Barang*. Bandung: Industri Kreatif Nusantara, 2020.

Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media, 2016.

Mundakir. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveening." *Jurnal Bmaj*, Vol. 1, No. 1 (2018).

Nofinawati, dkk. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru." *Jurnal Al-Masharif*, Vol. 5, No. 1 (2017).

Nurfitriani. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher, 2022.

Nyoman Midangsi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Dimasa Pandemi*. Bali: Nilacakra, 2021.

Oloan Situmorang. *Manajemen SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan Dan Kinerja Karyawan)*. Nusa Tenggara Barat: Seval Literindo Kreasi, 2022.

Opan Arifuddin. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Global (PT. GM)." *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 2 (2019).

Rio Vicky Bolung, dkk. "Pengaruh Pelatihan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bmpd Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal Emba*, Vol. 6, No. 3 (2018).

Rochmat Aldy Purnomo. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: Wadegroup, 2017.

Roli Fola Cahya Wartawan. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Optimalisasi Kompetensi Kewirausahaan Siswa)*. Puncak Jaya Agung: Literasi Nusantara Abadi, 2022.

S. Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

Sanna, *Hasil Wawancara, 21 Desember 2022, 15. 02 WIB*, n.d.

Sarmiana Batubara, dkk. "Analisis Kinerja Baznas Kabupaten Tapanuli Selatan Dalam Mengoptimalkan Penghimpunan, Pendistribusian Dan Pendayagunaan Zakat." *Vol. 4, No. 1*, 2023.

Sentot Imam Wahjono. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

Sudarwan Danim. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Syafrida Hafni Sahir. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia, 2021.

Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 18, No. 1 (2017).

Syarif Hidayatullah, dkk. *Metodologi Penelitian Pariwisata*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2023.

Vania Putri Said Wijaya. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yamaha Sumbar Cabang Damar." *Jurnal Bisnis Digital*, Vol. 1, No. 1 (2023).

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **A. IDENTITAS PRIBADI**

1. Nama Lengkap : Putri Martondi
2. Tempat /Tanggal Lahir : Hajoran Julu, 15 April 2001
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Anak Ke : 6 Dari 6 Bersaudara
6. Alamat : Jl Lintas Huta godang, Desa Hajoran
7. Kewarganegaraan : Indonesia
8. No. Telepon : 085261172517
9. Email : putrimartondipulungan@gmail.com

### **II. PENDIDIKAN**

1. SD Negeri 112249 Hajoran (2007-2013)
2. Mts Tarbiyah Islamiyyah Hajoran (2013-2016)
3. M.A Tarbiyah Islamiyyah Hajoran (2016-2019)
4. UIN SYAHADA Padangsidempuan (2019-2023)

### **III. IDENTITAS ORANG TUA**

1. Nama Ayah : Khoirus Saleh
2. Pekerjaan Ayah : Petani
3. Nama Ibu : Lili Suriyani
4. Pekerjaan Ibu : Petani

### **IV. MOTTO HIDUP**

“Tetaplah Berbuat Baik Meskipun Tidak Diperlakukan Dengan Baik”

## ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi pada program Strata 1 (S1)

Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary

Nama : Putri Martondi

NIM : 19 402 00057

Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah

Bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Alamjaya Wirasentosa Manunggang”.

Sehubungan dengan itu saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Informasi yang Bapak/Ibu/saudara/i berikan hanya digunakan untuk penelitian ini, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan sungguh – sungguh.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab pernyataan pada kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Hormat Saya

**Putri Martondi**  
**Nim. 19 402 00057**



**ANGKET PENELITIAN  
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ALAMJAYA  
WIRASENTOSA MANUNGGANG**

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Mohon kesediaan Saudara/i untuk menjawab beberapa pernyataan berikut ini,

dengan mengisi bagian yang sudah tersedia:

No Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : a. Perempuan b. Laki-Laki

Alamat :

Jabatan :

Pendidikan : a. Sd

b. Smp

c. Sma

d. Strata 1 (S1)

Lama Bekerja : a. 0-5 Bulan

b. 1-2 Tahun

c. 3-5Tahun

d. 5-10Tahun

## II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban.
4. Semua jawaban Bapak/Ibu, saudara/i dijamin kerahasiaannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

### Pernyataan Positif

| No. | Tanggapan Responden       | Skor |
|-----|---------------------------|------|
|     |                           |      |
| 1   | Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| 2   | Setuju (S)                | 4    |
| 3   | Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| 4   | Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| 5   | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

### Pernyataan Negatif

| No. | Tanggapan Responden       | Skor |
|-----|---------------------------|------|
|     |                           |      |
| 1   | Sangat Setuju (SS)        | 1    |
| 2   | Setuju (S)                | 2    |
| 3   | Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| 4   | Tidak Setuju (TS)         | 4    |
| 5   | Sangat Tidak Setuju (STS) | 5    |

### III. DAFTAR PERNYATAAN

#### A. Angket Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

| No | Pernyataan   | Tanggapan Responden |   |    |    |     |
|----|--|---------------------|---|----|----|-----|
|    |  | SS                  | S | KS | TS | STS |
|    | <b>Pernyataan Gaya Kepemimpinan</b>  |                     |   |    |    |     |
|    | <b>Kemampuan dalam mengambil keputusan</b>   |                     |   |    |    |     |
| 1. | Pimpinan mampu mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk di sesuaikan dengan situasi         |                     |   |    |    |     |
| 2. | Setiap karyawan mampu memberikan saran atau usulan kepada pimpinan                                     |                     |   |    |    |     |
|    | <b>Kemampuan memotivasi</b>  |                     |   |    |    |     |
| 3. | Pimpinan selalu berusaha memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan                       |                     |   |    |    |     |
| 4. | Memberikan reward kepada karyawan pada setiap periode tertentu dapat memotivasi karyawan dalam bekerja |                     |   |    |    |     |
|    | <b>Kemampuan komunikasi</b>  |                     |   |    |    |     |
| 5. | Komunikasi antara atasan, bawahan dan rekan sekerja berjalan dengan baik                               |                     |   |    |    |     |
| 6. | Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan                            |                     |   |    |    |     |
| 7. | Pimpinan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan                |                     |   |    |    |     |
|    | <b>Kemampuan mengendalikan bawahan</b>   |                     |   |    |    |     |
| 8. | Pimpinan membimbing bawahan dengan cara memberikan contoh kepada bawahannya                            |                     |   |    |    |     |
| 9. | Pimpinan memberikan perintah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan                           |                     |   |    |    |     |

#### B. Angket Motivasi (X<sub>2</sub>)

| No | Pernyataan  | Tanggapan Responden |   |    |    |     |
|----|---|---------------------|---|----|----|-----|
|    |   | SS                  | S | KS | TS | STS |
|    | <b>Pernyataan Motivasi</b>  |                     |   |    |    |     |
|    | <b>Penghargaan</b>  |                     |   |    |    |     |
| 1. | Penghargaan yang telah diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja              |                     |   |    |    |     |
| 2. | Perusahaan memberikan ganjaran atau reward kepada karyawan yang pekerjaannya memuaskan            |                     |   |    |    |     |
|    | <b>Tantangan</b>  |                     |   |    |    |     |
| 3. | Tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan bidang kerja karyawan |                     |   |    |    |     |

|     |   |  |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 4.  | Perusahaan menerapkan hukuman untuk memelihara peraturan yang berlaku   |  |  |  |  |  |
|     | <b>Tanggung jawab</b>   |  |  |  |  |  |
| 5.  | Setiap karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing   |  |  |  |  |  |
| 6.  | Saya mampu bekerja sesuai dengan program kerja perusahaan   |  |  |  |  |  |
| 7.  | karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap semua peraturan yang berlaku  |  |  |  |  |  |
|     | <b>Keterlibatan</b>   |  |  |  |  |  |
| 8.  | Perusahaan memberikan kebebasan untuk saling bekerjasama sepenuhnya kepada karyawan   |  |  |  |  |  |
| 9.  | Setiap karyawan dituntut untuk memenuhi target di bidang pekerjaan masing-masing  |  |  |  |  |  |
|     | <b>Kesempatan</b>   |  |  |  |  |  |
| 10. | Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kepentingan perusahaan |  |  |  |  |  |

### C. Angket Kompensasi (X<sub>3</sub>)

| No | Pernyataan   | Tanggapan Responden |   |    |    |     |
|----|--|---------------------|---|----|----|-----|
|    |  | SS                  | S | KS | TS | STS |
|    | <b>Pernyataan Kompensasi</b>   |                     |   |    |    |     |
|    | <b>Tunjangan</b>   |                     |   |    |    |     |
| 1. | Karyawan mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan jabatan yang ditempatinya                            |                     |   |    |    |     |
| 2. | Karyawan yang memenuhi target akan memperoleh tunjangan dari perusahaan                                |                     |   |    |    |     |
| 3. | Saya tetap menerima gaji ketika sedang tidak bekerja/cuti  |                     |   |    |    |     |
|    | <b>Insentif</b>  |                     |   |    |    |     |
| 4. | Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik akan diberikan insentif oleh perusahaan                |                     |   |    |    |     |
| 5. | Pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan akan mendorong semangat kerja karyawan               |                     |   |    |    |     |
| 6. | Adanya insentif yang diberikan diharapkan mampu mengapresiasi karyawan dalam bekerja                   |                     |   |    |    |     |
|    | <b>Fasilitas</b>   |                     |   |    |    |     |
| 7. | Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif |                     |   |    |    |     |
| 8. | Setiap karyawan diberikan fasilitas berupa asuransi  |                     |   |    |    |     |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 9. | Kondisi fasilitas dan peralatan kantor yang ada diperusahaan sangat layak untuk digunakan |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|

#### D. Angket Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan  | Tanggapan Responden |   |    |    |     |
|----|---|---------------------|---|----|----|-----|
|    |   | SS                  | S | KS | TS | STS |
|    | <b>Pernyataan Kinerja Karyawan</b>  |                     |   |    |    |     |
|    | <b>Kualitas kerja</b>   |                     |   |    |    |     |
| 1. | Setiap karyawan harus memiliki kualitas kerja yang baik   |                     |   |    |    |     |
| 2. | Teman kerja yang tidak hadir digantikan oleh karyawan lain yang telah selesai mengerjakan tugasnya            |                     |   |    |    |     |
|    | <b>Kuantitas kerja</b>  |                     |   |    |    |     |
| 3. | Karyawan mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan               |                     |   |    |    |     |
|    | <b>Kemandirian</b>  |                     |   |    |    |     |
| 4. | Menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain adalah tugas saya sebagai karyawan                           |                     |   |    |    |     |
| 5. | Mampu memahami setiap pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan                               |                     |   |    |    |     |
|    | <b>Ketepatan waktu</b>  |                     |   |    |    |     |
| 6. | Masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya yang telah ditentukan oleh perusahaan merupakan kewajiban karyawan |                     |   |    |    |     |
| 7. | Saya selalu datang tepat waktu untuk bekerja  |                     |   |    |    |     |
|    | <b>Efektivitas</b>  |                     |   |    |    |     |
| 8. | Setiap karyawan memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja  |                     |   |    |    |     |
| 9. | karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan didalam perusahaan                                    |                     |   |    |    |     |

Manunggang, Mei 2023  
Responden

( )

Tabulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

| Responden | GK1 | GK2 | GK3 | GK4 | GK5 | GK6 | GK7 | GK8 | GK9 | Total |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1         | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 41    |
| 2         | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 38    |
| 3         | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 38    |
| 4         | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 43    |
| 5         | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 2   | 3   | 3   | 28    |
| 6         | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 30    |
| 7         | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 40    |
| 8         | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 45    |
| 9         | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 26    |
| 10        | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 38    |
| 11        | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 37    |
| 12        | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 5   | 5   | 40    |
| 13        | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 36    |
| 14        | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 42    |
| 15        | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 38    |
| 16        | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 38    |
| 17        | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 40    |
| 18        | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 32    |
| 19        | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 35    |
| 20        | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 41    |
| 21        | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 38    |
| 22        | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 37    |
| 23        | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 39    |
| 24        | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 38    |
| 25        | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 37    |
| 26        | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 36    |
| 27        | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 39    |
| 28        | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 44    |
| 29        | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 36    |
| 30        | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 34    |
| 31        | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 38    |

Tabulasi Data Variabel Motivasi (X2)

| Responden | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | M7 | M8 | M9 | M10 | Total |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|
| 1         | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5   | 39    |
| 2         | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4   | 38    |
| 3         | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 47    |
| 4         | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 4  | 5   | 39    |
| 5         | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 43    |
| 6         | 4  | 5  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 40    |
| 7         | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5   | 44    |
| 8         | 3  | 5  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5   | 40    |
| 9         | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2   | 26    |
| 10        | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 5   | 40    |
| 11        | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 44    |
| 12        | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4   | 43    |
| 13        | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 44    |
| 14        | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 42    |
| 15        | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4   | 36    |
| 16        | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 37    |
| 17        | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 42    |
| 18        | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 42    |
| 19        | 3  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4   | 40    |
| 20        | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5   | 46    |
| 21        | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 5   | 37    |
| 22        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 43    |
| 23        | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5   | 46    |
| 24        | c  | 4  | c  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | c  | 4   | 25    |
| 25        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| 26        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 5  | 4  | 4   | 39    |
| 27        | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 42    |
| 28        | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   | 45    |
| 29        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| 30        | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5   | 39    |
| 31        | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5   | 43    |

Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X3)

| Responden | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | K6 | K7 | K8 | K9 | Total |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1         | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 5  | 37    |
| 2         | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 37    |
| 3         | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 42    |
| 4         | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 39    |
| 5         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 4  | 37    |
| 6         | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 2  | 5  | 37    |
| 7         | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 40    |
| 8         | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 39    |
| 9         | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 28    |
| 10        | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 38    |
| 11        | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 38    |
| 12        | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 35    |
| 13        | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 41    |
| 14        | 4  | 3  | 5  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 5  | 35    |
| 15        | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 37    |
| 16        | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 4  | 32    |
| 17        | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 37    |
| 18        | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 39    |
| 19        | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 5  | 4  | 32    |
| 20        | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 41    |
| 21        | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 5  | 37    |
| 22        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 38    |
| 23        | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 44    |
| 24        | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 1  | 4  | 32    |
| 25        | 5  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 37    |
| 26        | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 38    |
| 27        | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 37    |
| 28        | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 41    |
| 29        | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 40    |
| 30        | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 5  | 36    |
| 31        | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 43    |



Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Responden | KK1 | KK2 | KK3 | KK4 | KK5 | KK6 | KK7 | KK8 | KK9 | Total |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1         | 4   | 3   | 5   | 3   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 35    |
| 2         | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 37    |
| 3         | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 42    |
| 4         | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 38    |
| 5         | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 2   | 3   | 34    |
| 6         | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 3   | 31    |
| 7         | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 40    |
| 8         | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 40    |
| 9         | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 2   | 2   | 3   | 28    |
| 10        | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 37    |
| 11        | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   | 39    |
| 12        | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 39    |
| 13        | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 39    |
| 14        | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 38    |
| 15        | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 33    |
| 16        | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 30    |
| 17        | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 37    |
| 18        | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 34    |
| 19        | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 39    |
| 20        | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 41    |
| 21        | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 30    |
| 22        | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 38    |
| 23        | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 42    |
| 24        | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 30    |
| 25        | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 36    |
| 26        | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 35    |
| 27        | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 38    |
| 28        | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 39    |
| 29        | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 36    |
| 30        | 4   | 3   | 5   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 34    |
| 31        | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 37    |

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

**Correlations**

|                           | GK1   | GK2   | GK3   | GK4   | GK5   | GK6   | GK7   | GK8   | GK9   | Total |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| GK1 Pearson Correlation   | 1     | .706* | .585* | .451* | .405* | .151  | .409* | .585* | .495* | .713* |
| Sig. (2-tailed)           |       | .000  | .001  | .011  | .024  | .417  | .022  | .001  | .005  | .000  |
| N                         | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    |
| GK2 Pearson Correlation   | .706* | 1     | .798* | .544* | .325  | .231  | .569* | .585* | .587* | .794* |
| Sig. (2-tailed)           | .000  |       | .000  | .002  | .075  | .212  | .001  | .001  | .001  | .000  |
| N                         | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    |
| GK3 Pearson Correlation   | .585* | .798* | 1     | .433* | .332  | .322  | .662* | .483* | .461* | .756* |
| Sig. (2-tailed)           | .001  | .000  |       | .015  | .068  | .078  | .000  | .006  | .009  | .000  |
| N                         | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    |
| GK4 Pearson Correlation   | .451* | .544* | .433* | 1     | .248  | .455* | .571* | .459* | .445* | .700* |
| Sig. (2-tailed)           | .011  | .002  | .015  |       | .178  | .010  | .001  | .009  | .012  | .000  |
| N                         | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    |
| GK5 Pearson Correlation   | .405* | .325  | .332  | .248  | 1     | .775* | .241  | .548* | .486* | .687* |
| Sig. (2-tailed)           | .024  | .075  | .068  | .178  |       | .000  | .191  | .001  | .006  | .000  |
| N                         | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    |
| GK6 Pearson Correlation   | .151  | .231  | .322  | .455* | .775* | 1     | .383* | .343  | .249  | .623* |
| Sig. (2-tailed)           | .417  | .212  | .078  | .010  | .000  |       | .033  | .059  | .177  | .000  |
| N                         | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    |
| GK7 Pearson Correlation   | .409* | .569* | .662* | .571* | .241  | .383* | 1     | .382* | .368* | .699* |
| Sig. (2-tailed)           | .022  | .001  | .000  | .001  | .191  | .033  |       | .034  | .041  | .000  |
| N                         | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    |
| GK8 Pearson Correlation   | .585* | .585* | .483* | .459* | .548* | .343  | .382* | 1     | .936* | .815* |
| Sig. (2-tailed)           | .001  | .001  | .006  | .009  | .001  | .059  | .034  |       | .000  | .000  |
| N                         | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    |
| GK9 Pearson Correlation   | .495* | .587* | .461* | .445* | .486* | .249  | .368* | .936* | 1     | .767* |
| Sig. (2-tailed)           | .005  | .001  | .009  | .012  | .006  | .177  | .041  | .000  |       | .000  |
| N                         | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    |
| Total Pearson Correlation | .713* | .794* | .756* | .700* | .687* | .623* | .699* | .815* | .767* | 1     |
| Sig. (2-tailed)           | .000  | .000  | .000  | .000  | .000  | .000  | .000  | .000  | .000  |       |
| N                         | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    |

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

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

Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Correlations

|                        | M1     | M2    | M3     | M4    | M5    | M6    | M7    | M8    | M9     | M10    | Total |
|------------------------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|
| M1 Pearson Correlation | 1      | .434* | 1.000* | -.035 | .435* | .046  | .179  | .094  | 1.000* | .434*  | .807* |
| Sig. (2-tailed)        |        | .015  | .000   | .850  | .014  | .807  | .337  | .615  | .000   | .015   | .000  |
| N                      | 31     | 31    | 31     | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31     | 31     | 31    |
| M2 Pearson Correlation | .434*  | 1     | .434*  | .010  | .193  | .000  | .113  | -.057 | .434*  | 1.000* | .566* |
| Sig. (2-tailed)        | .015   |       | .015   | .957  | .298  | 1.000 | .544  | .760  | .015   | .000   | .001  |
| N                      | 31     | 31    | 31     | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31     | 31     | 31    |
| M3 Pearson Correlation | 1.000* | .434* | 1      | -.035 | .435* | .046  | .179  | .094  | 1.000* | .434*  | .807* |
| Sig. (2-tailed)        | .000   | .015  |        | .850  | .014  | .807  | .337  | .615  | .000   | .015   | .000  |
| N                      | 31     | 31    | 31     | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31     | 31     | 31    |
| M4 Pearson Correlation | -.035  | .010  | -.035  | 1     | .352  | .599* | .409* | .453* | -.035  | .010   | .387* |
| Sig. (2-tailed)        | .850   | .957  | .850   |       | .052  | .000  | .022  | .011  | .850   | .957   | .032  |
| N                      | 31     | 31    | 31     | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31     | 31     | 31    |
| M5 Pearson Correlation | .435*  | .193  | .435*  | .352  | 1     | .292  | .327  | .223  | .435*  | .193   | .664* |
| Sig. (2-tailed)        | .014   | .298  | .014   | .052  |       | .111  | .072  | .227  | .014   | .298   | .000  |
| N                      | 31     | 31    | 31     | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31     | 31     | 31    |
| M6 Pearson Correlation | .046   | .000  | .046   | .599* | .292  | 1     | .594* | .355  | .046   | .000   | .455* |
| Sig. (2-tailed)        | .807   | 1.000 | .807   | .000  | .111  |       | .000  | .050  | .807   | 1.000  | .010  |
| N                      | 31     | 31    | 31     | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31     | 31     | 31    |
| M7 Pearson Correlation | .179   | .113  | .179   | .409* | .327  | .594* | 1     | .442* | .179   | .113   | .552* |
| Sig. (2-tailed)        | .337   | .544  | .337   | .022  | .072  | .000  |       | .013  | .337   | .544   | .001  |
| N                      | 31     | 31    | 31     | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31     | 31     | 31    |
| M8 Pearson Correlation | .094   | -.057 | .094   | .453* | .223  | .355  | .442* | 1     | .094   | -.057  | .414* |
| Sig. (2-tailed)        | .615   | .760  | .615   | .011  | .227  | .050  | .013  |       | .615   | .760   | .020  |
| N                      | 31     | 31    | 31     | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31     | 31     | 31    |
| M9 Pearson Correlation | 1.000* | .434* | 1.000* | -.035 | .435* | .046  | .179  | .094  | 1      | .434*  | .807* |
| Sig. (2-tailed)        | .000   | .015  | .000   | .850  | .014  | .807  | .337  | .615  |        | .015   | .000  |

|       |                     |        |        |        |       |       |       |       |       |        |        |       |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|
|       | N                   | 31     | 31     | 31     | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31     | 31     | 31    |
| M10   | Pearson Correlation | .434*  | 1.000* | .434*  | .010  | .193  | .000  | .113  | -.057 | .434*  | .1     | .566* |
|       | Sig. (2-tailed)     | .015   | .000   | .015   | .957  | .298  | 1.000 | .544  | .760  | .015   |        | .001  |
|       | N                   | 31     | 31     | 31     | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31     | 31     | 31    |
| Total | Pearson Correlation | .807** | .566** | .807** | .387* | .664* | .455* | .552* | .414* | .807** | .566** | .1    |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .001   | .000   | .032  | .000  | .010  | .001  | .020  | .000   | .001   |       |
|       | N                   | 31     | 31     | 31     | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31     | 31     | 31    |

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

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

### Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)

#### Correlations

|    | K1                  | K2    | K3    | K4     | K5    | K6   | K7     | K8     | K9   | Total  |       |
|----|---------------------|-------|-------|--------|-------|------|--------|--------|------|--------|-------|
| K1 | Pearson Correlation | 1     | .134  | .108   | .941* | .304 | .067   | .067   | .038 | .108   | .469* |
|    | Sig. (2-tailed)     |       | .472  | .563   | .000  | .096 | .721   | .721   | .837 | .563   | .008  |
|    | N                   | 31    | 31    | 31     | 31    | 31   | 31     | 31     | 31   | 31     | 31    |
| K2 | Pearson Correlation | .134  | 1     | .371*  | .162  | .275 | -.067  | -.067  | .028 | .371*  | .388* |
|    | Sig. (2-tailed)     | .472  |       | .040   | .384  | .134 | .721   | .721   | .882 | .040   | .031  |
|    | N                   | 31    | 31    | 31     | 31    | 31   | 31     | 31     | 31   | 31     | 31    |
| K3 | Pearson Correlation | .108  | .371* | 1      | .060  | .166 | .113   | .113   | .193 | 1.000* | .619* |
|    | Sig. (2-tailed)     | .563  | .040  |        | .748  | .371 | .544   | .544   | .298 | .000   | .000  |
|    | N                   | 31    | 31    | 31     | 31    | 31   | 31     | 31     | 31   | 31     | 31    |
| K4 | Pearson Correlation | .941* | .162  | .060   | 1     | .353 | .050   | .050   | .058 | .060   | .464* |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000  | .384  | .748   |       | .051 | .788   | .788   | .756 | .748   | .009  |
|    | N                   | 31    | 31    | 31     | 31    | 31   | 31     | 31     | 31   | 31     | 31    |
| K5 | Pearson Correlation | .304  | .275  | .166   | .353  | 1    | .282   | .282   | .213 | .166   | .614* |
|    | Sig. (2-tailed)     | .096  | .134  | .371   | .051  |      | .125   | .125   | .250 | .371   | .000  |
|    | N                   | 31    | 31    | 31     | 31    | 31   | 31     | 31     | 31   | 31     | 31    |
| K6 | Pearson Correlation | .067  | -.067 | .113   | .050  | .282 | 1      | 1.000* | .327 | .113   | .616* |
|    | Sig. (2-tailed)     | .721  | .721  | .544   | .788  | .125 |        | .000   | .072 | .544   | .000  |
|    | N                   | 31    | 31    | 31     | 31    | 31   | 31     | 31     | 31   | 31     | 31    |
| K7 | Pearson Correlation | .067  | -.067 | .113   | .050  | .282 | 1.000* | 1      | .327 | .113   | .616* |
|    | Sig. (2-tailed)     | .721  | .721  | .544   | .788  | .125 | .000   |        | .072 | .544   | .000  |
|    | N                   | 31    | 31    | 31     | 31    | 31   | 31     | 31     | 31   | 31     | 31    |
| K8 | Pearson Correlation | .038  | .028  | .193   | .058  | .213 | .327   | .327   | 1    | .193   | .565* |
|    | Sig. (2-tailed)     | .837  | .882  | .298   | .756  | .250 | .072   | .072   |      | .298   | .001  |
|    | N                   | 31    | 31    | 31     | 31    | 31   | 31     | 31     | 31   | 31     | 31    |
| K9 | Pearson Correlation | .108  | .371* | 1.000* | .060  | .166 | .113   | .113   | .193 | 1      | .619* |



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

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

### Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .885             | 9          |

### Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X2)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .814             | 10         |

### Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X3)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .713             | 9          |

### Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .748             | 9          |

### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 31                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 1.76605508              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .101                    |
|                                  | Positive       | .084                    |

|                        |          |                     |
|------------------------|----------|---------------------|
|                        | Negative | - .101              |
| Test Statistic         |          | .101                |
| Asymp. Sig. (2-tailed) |          | .200 <sup>c,d</sup> |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### Hasil Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan

**ANOVA Table**

|                                      |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|--------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan | Between Groups | (Combined)               | 228.774        | 1  | 15.252      | 1.257  | .33  |
|                                      |                | Linearity                | 129.752        | 1  | 129.752     | 10.694 | .00  |
|                                      |                | Deviation from Linearity | 99.023         | 1  | 7.073       | .583   | .84  |
|                                      |                |                          |                | 4  |             |        | 0    |
| Within Groups                        |                |                          | 182.000        | 1  | 12.133      |        |      |
| Total                                |                |                          | 410.774        | 3  |             |        |      |
|                                      |                |                          |                | 5  |             |        |      |
|                                      |                |                          |                | 0  |             |        |      |

### Uji Linearitas Motivasi

**ANOVA Table**

|                             |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|-----------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja Karyawan * Motivasi | Between Groups | (Combined)               | 326.358        | 1  | 27.196      | 5.799  | .00  |
|                             |                | Linearity                | 259.134        | 1  | 259.134     | 55.255 | .00  |
|                             |                | Deviation from Linearity | 67.223         | 1  | 6.111       | 1.303  | .29  |
|                             |                |                          |                | 1  |             |        | 8    |
| Within Groups               |                |                          | 84.417         | 1  | 4.690       |        |      |
| Total                       |                |                          | 410.774        | 3  |             |        |      |
|                             |                |                          |                | 8  |             |        |      |
|                             |                |                          |                | 0  |             |        |      |

### Uji Linearitas Kompensasi

**ANOVA Table**

|                                  |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja Karyawan *<br>Kompensasi | Between Groups | (Combined)               | 255.969        | 1  | 23.270      | 2.856  | .02  |
|                                  |                | Linearity                | 180.507        | 1  | 180.507     | 22.155 | .00  |
|                                  |                | Deviation from Linearity | 75.461         | 1  | 7.546       | .926   | .53  |
|                                  | Within Groups  |                          | 154.806        | 19 | 8.148       |        |      |
|                                  | Total          |                          | 410.774        | 30 |             |        |      |

### Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)      | 3.613                       | 4.444      |                           | .813  | .423 |                         |       |
| Gaya Kepemimpinan | .297                        | .094       | .338                      | 3.155 | .004 | .848                    | 1.179 |
| Motivasi          | .508                        | .116       | .666                      | 4.380 | .000 | .423                    | 2.367 |
| Kompensasi        | .029                        | .170       | .026                      | .169  | .867 | .400                    | 2.498 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 5.916                       | 2.275      |                           | 2.601 | .015 |



|                   |       |      |       |       |     |
|-------------------|-------|------|-------|-------|-----|
| Gaya Kepemimpinan | -.055 | .048 | -.220 | -     | .26 |
| Motivasi          | -.022 | .059 | -.104 | 1.135 | .70 |
| Kompensasi        | -.042 | .087 | -.136 | -.377 | .63 |
|                   |       |      |       | -.480 | .5  |

a. Dependent Variable: Abs\_RES

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)      | 3.613                       | 4.444      |                           | .813  | .423 |
| Gaya Kepemimpinan | .297                        | .094       | .338                      | 3.155 | .004 |
| Motivasi          | .508                        | .116       | .666                      | 4.380 | .000 |
| Kompensasi        | .029                        | .170       | .026                      | .169  | .867 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .858 <sup>a</sup> | .736     | .707              | 2.002                      |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Hasil Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |   |      |

|                   |       |       |      |       |      |
|-------------------|-------|-------|------|-------|------|
| 1 (Constant)      | 3.613 | 4.444 |      | .813  | .423 |
| Gaya Kepemimpinan | .297  | .094  | .338 | 3.155 | .004 |
| Motivasi          | .508  | .116  | .666 | 4.380 | .000 |
| Kompensasi        | .029  | .170  | .026 | .169  | .867 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

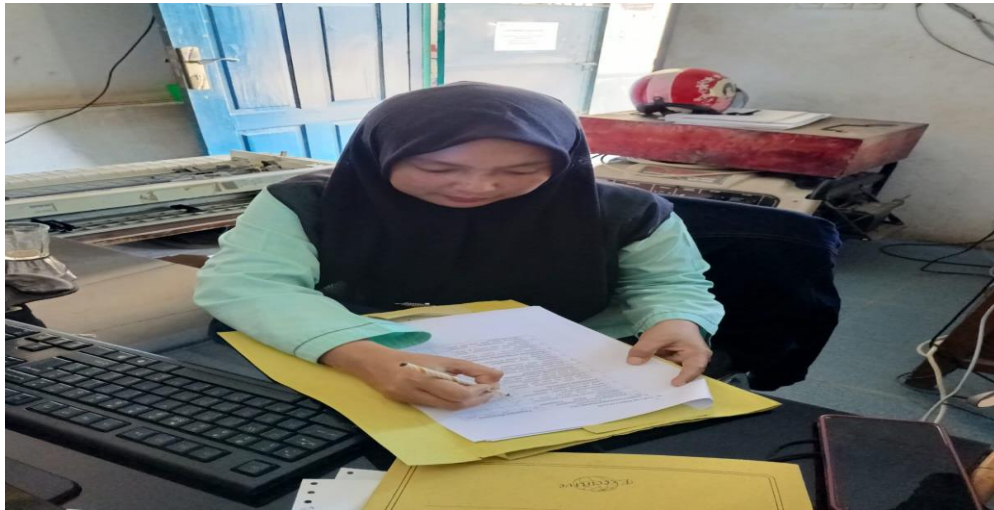
| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 302.507        | 3  | 100.836     | 25.147 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 108.267        | 27 | 4.010       |        |                   |
|       | Total      | 410.774        | 30 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

## DOKUMENTASI













**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022  
Website: [uinsyahada.ac.id](http://uinsyahada.ac.id)

Nomor : 2209 /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/09/2022  
Lampiran : -  
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

06 September 2022

Yth. Ibu;

1. Nofinawati : Pembimbing I
2. Sarmiana Batubara : Pembimbing II

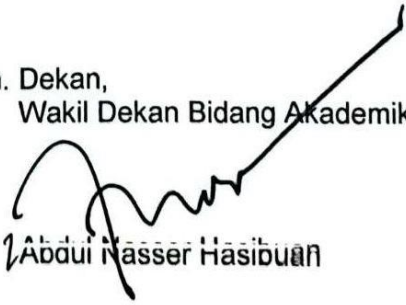
Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Putri Martondi  
NIM : 1940200057  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alamjaya Wirasantosa Manunggang.

Untuk itu, diharapkan kepada Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik

  
Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733  
Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022  
Website: [uinsyahada.ac.id](http://uinsyahada.ac.id)

Nomor : 2325 /Un.28/G.1/G.4c/TL.00/04/2023  
Hal : Mohon Izin Riset

13 April 2023

**Yth. Pimpinan PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang**

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan menerangkan bahwa:


Nama : Putri Martondi  
NIM : 1940200057  
Semester : VIII (Delapan)  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik

  
Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



## SURAT BALASAN

Perihal : Balasan

Kepada Yth : Bpk. Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary

Padangsidempuan

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Makmur Martua Nasution

Jabatan : Supervisor PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang

Menerangkan bahwa,

Bersama ini kami dari perusahaan menyetujui untuk memutuskan kepada Mahasiswa/Mahasiswi atas nama Putri Martondi untuk melakukan riset di perusahaan kami guna untuk penyelesaian Skripsi.

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Manunggang, Mei 2023  
Supervisor



Makmur Martua Nasution

**PT. ALAMJAYA WIRASENTOSA MANUNGGANG**  
**TRADING AND DISTRIBUTION**

Kecamatan Padangsidimpuan Tenggara Kota Padangsidimpuan

---

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Makmur Martua Nasution

Jabatan : Supervisor PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Putri Martondi

Nim : 19 402 00057

Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SYAHADA Padangsidimpuan

Benar yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian di mulai dari bulan Mei 2023 sampai bulan Juni 2023 di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang Di Kecamatan Padangsidimpuan Tenggara, Kota Padangsidimpuan dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alamjaya Wirasentosa Manunggang”**.

Demikian surat izin ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Manunggang, Juni 2023  
Supervisor



Makmur Martua Nasution