

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BINTANG SELATAN AGUNG PALEMBANG**



Oleh :

HABIBULLAH

14190116

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH
PALEMBANG
2018**



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

Nama : Habibullah
Nim/Jurusan : 14190116 / Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal, 28 November 2018

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal Pembimbing Utama : Juwita Anggraini, M.H.I

t.t.:

Tanggal Pembimbing Kedua : Lidia Desiana, SE., M.Si

t.t.:

Tanggal Penguji Utama : Dr. Zainal Burlian, SH.MM.D.B.A

t.t.:

Tanggal Penguji Kedua : Iceu Sri Gustiana, SS., MM

t.t.:

Tanggal Ketua : Rika Lidyah, SE., M.Si., Ak., CA

t.t.:

Tanggal Sekretaris : Lemiyana, SE.M.Si

t.t.:

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Habibullah

NIM : 14190116

Jenjang : S1 Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, November 2018

Saya yang menyatakan,



Habibullah

NIM : 14190116



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang
Ditulis oleh : Habibullah
NIM : 14190116

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)

Palembang, November 2018
Dekan,



Dr. Qodariah Barkah, M.H.I
NIP. 197011261997032002



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan Bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang

Yang ditulis Oleh:

Nama : Habibullah
NIM : 14190116
Program : S1 Ekonomi Syariah

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamualaikum wr. wb

Pembimbing Utama,

Juwita Anggraini, M. H. I.

NIP. 198405192011012006

Palembang, Oktober 2018

Pembimbing Kedua

Lidia Desiana, SE., M.Si.

NIK. 1605061741

MOTTO

Wahai Tuhanku, ilhamkanlah daku supaya tetap bersyukur akan nikmat – Mu yang Engkau kurniakan kepadaku dan kepada ibu – bapakku dan supaya aku tetap mengerjakan amal soleh yang Engkau ridhoi, dan jadikanlah sifat – sifat kebaikan meresap masuk ke dalam jiwa zuriat keturunanku. Sesungguhnya aku bertaubat kepadaMu dan sesungguhnya aku dari orang – orang Islam (yang tunduk patuh kepadaMu).

(Al - Ahqaf [46]: 15)

Jika Kamu Tidak Suka Akan Sesuatu, Ubahlah!

Jika Kamu Tidak Bisa,

Maka Ubahlah Cara Pandangmu Tentang Hal Itu.

Skripsi ini ku persembahkan untuk :

Ayah dan Ibu Tercinta

Kakak dan Adiku Tersayang

Sahabat-sahabatku

Almamaterku

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang yang berjumlah 40 responden dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan kurang dari 0,05 atau 5%

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

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	Sl'a>'	S	s dengan titik di atasnya
ج	Ji>m	J	-
ح	H}a>'	H{	h dengan titik di atasnya
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>	D	-
ذ	Zla>'	Z	z dengann titik di atasnya
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawahnya
ض	D{a>d	D{	d dengan titik di bawahnya
ط	T{a>'	T{	t dengan titik di bawahnya
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawahnya
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atasnya
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda Syad | d | ah, ditulis lengkap احمدية :
ditulis Ah}madiyyah

C. Ta>' Marbu>t}ah di akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia.

خماعة : ditulis jamaā'ah

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain, ditulis t.

نحمة الله : ditulis ni'matullāh

زكاة الفطر : ditulis zakātul – fit{ri

D. Vokal Pendek

Fathah ditulis a, kasrah ditulis I, dan dammah ditulis u.

E. Vokal Panjang

1. A ditulis a >, i panjang ditulis i> dan u panjang ditulis u>, masing-masing dengan tanda (◌) di atasnya.

2. Fathah + ya>' tanpa dua titik yang dimatikan ditulisi, dan fathah + wa>uw ditulis au.

F. Vokal-vokal Pendek yang Berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof (')

أنتم : ditulisa'antum

موتث : ditulismu'annas |

G. Kata Sandang Alief +La>m

1. Bila di ikuti huruf Qamariyyah ditulis al-

القرآن : ditulis al-Qur'an

2. Bila di ikuti huruf syamsiyyah, huruf i diganti dengan huruf syamsiyah yang mengikutinya

الشيحة : ditulisy-syī'ah

H. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

I. Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut
شيخ الاسلام : ditulis syaikh al-Islām atau syaikhul – Islām

J. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dilakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata ijmak, nas, dll.), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala Puji syukur bagi Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang”**. Alhamdulillah dapat terselesaikan dengan baik.

Sholawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Atas perjuangan beliau kita dapat merasakan kehidupan yang lebih bermanfaat dengan kemajuan ilmu pengetahuan yang didasarkan pada iman dan Islam.

Selanjutnya dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan banyak terima kasih dalam proses penulisan hingga penyelesaian skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirozi, MA., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qadariyah Barkah, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Radeng Fatah Palembang.

3. Ibu Titin Hartini, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
4. Ibu Mismiwati, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
5. Ibu Juwita Anggraini. M.H.I dan Ibu Lidia Desiana, SE. M.Si selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan kontribusi tenaga dan pikiran, guna memberikan bimbingan dan petunjuk serta pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
6. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si selaku penasehat akademik yang selalu mengontrol perkembangan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung.
7. Kedua orang tua penulis, Ayahanda Poniran dan Ibunda Dahniar. Ucapan terima kasih yang penulis sampaikan telah memberikan dorongan semangat serta banyak membantu secara moril dan material, mungkin belum cukup untuk membalas apa yang telah kalian berikan kepada penulis selama ini, kalian berdua adalah motivator terbaik dalam hidup. Dan juga, kakak dan adik penulis (M.Mustaqim.SE. dan Rasyid Ridho) yang telah memberi tinta warna dalam hidup penulis.
8. Bapak Ir. Juliano selaku Direktur Utama PT. Bintang Selatan Agung Palembang beserta karyawan yang telah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian di PT. Bintang Selatan Agung Palembang.

9. Sahabat-sahabat penulis, Saudara/i Erin Ariska Dafit, Kak Rusdianto, Amin Rasyid, Hadi Purnama, dan Eko Setiawan terima kasih atas waktu yang telah diluangkan dan seluruh sumbangsuhnya selama ini.
10. Seluruh teman-teman seperjuangan, khususnya Ekonomi Islam 3 angkatan 2014 UIN Raden Fatah Palembang.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah mendorong penulis dalam menyelesaikan skripsi

Terakhir tiada pengucapan yang tulus yang dapat penulis haturkan selain ucapan terimakasih yang sebanyak-banyaknya atas bantuan yang selama ini diberikan. Semoga semua amal mulia yang mereka lakukan bernilai ibadah dan mendapatkan rahmat di sisi-Nya, Aamiin yaa robbal 'alamiin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Palembang, November 2018

Penulis

Habibullah

NIM 14190116

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
NOTA DINAS.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Batasan Masalah.....	10
D. Tujuan Masalah	11
E. Kontribusi Penelitian.....	11
F. Sistematika Penulisan.....	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	
1) Gaya Kepemimpinan	14
2) Motivasi	20
3) Kompensasi	26
4) Kinerja Karyawan	32

B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Pemikiran	39
D. Perumusan Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	41
B. Ruang Lingkup Penelitian	41
C. Lokasi Penelitian	41
D. Sumber Data dan Jenis Data	41
E. Populasi dan Sampel	42
F. Metode Pengumpulan Data	43
G. Definisi Operasional	44
H. Instrumen Penelitian	46
I. Teknik Analisis Data.....	47
J. Regresi Linier Berganda	48
K. Pengujian Hipotesis	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
B. Karakteristik Responden	52
C. Uji Intrumen Penelitian	54
D. Hasil Analisis Data	60
E. Analisis Regresi Linier Berganda	65
F. Uji Hipotesis	67
G. Pembahasan dan Penelitian	70

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	74
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA	76
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : <i>Research Gap</i> Gaya Kepemimpinan	8
Tabel 1.2 : <i>Research Gap</i> Motivasi	9
Tabel 1.3 : <i>Research Gap</i> Kompensasi	9
Tabel 2.1 : Ringkasan Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 : Definisi Operasional Variabel	45
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	52
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.5 : Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	55
Tabel 4.6 : Uji Validitas Motivasi	56
Tabel 4.7 : Uji Validitas Kompensasi	57
Tabel 4.8 : Uji Validitas Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.9 : Hasil Reliabilitas	59
Tabel 4.10 : Uji Normalitas	60
Tabel 4.11 : Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan	61
Tabel 4.12 : Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Motivasi	62
Tabel 4.13 : Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Kompensasi	62
Tabel 4.14 : Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4.15 : Hasil Uji Heterokedastisitas	64
Tabel 4.16 : Hasil Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.17 : Hasil Uji F	67
Tabel 4.18 : Hasil Uji T	68
Tabel 4.19 : Hasil Uji R ²	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 : Kerangka Pemikiran	39
---------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan atau pegawai di suatu perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan tersebut. Dalam era globalisasi menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawan nya. Karena, kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari hasil kerjanya.

Menurut Payaman Simanjuntak, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.¹ Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang di tetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Peningkatan kinerja akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan

¹ Veithzal Rivai Zainal, dkk *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2014) Hlm 406

merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Salah satu andil positif dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu adanya pemimpin yang sangat penting bagi kehidupan perusahaan bukan hanya pemberi perintah tetapi dapat sebagai pengatur serta petunjuk arah bagi karyawan yang mengikutinya agar tetap di jalan yang lurus dan benar.² Setiap perusahaan mempunyai gaya kepemimpinan yang bermacam-macam.

James mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.³ Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dampak yang terjadi dengan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja karyawannya. Dengan demikian guna meningkatkan profitabilitas perusahaan sangat di pengaruhi oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan bekerja sama dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Kenyataanya pimpinan sering kali memerintah para karyawannya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut.

² Sondang P. Siagian, *Kepemimpinan Teori Dan Pengembangannya*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2005), Hlm. 20.

³ Biatna D, Tampubolon. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal standarisasi. No 9. Hlm: 106-115

Sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik. Ketidak mampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas dengan baik. Namun hal ini terjadi dikarenakan karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan para pemimpinnya sendiri sehingga karyawan tersebut kurang merasa di hargai oleh pimpinan yang ada di perusahaan tersebut. Apabila kinerja karyawan kurang baik maka hal tersebut akan berdampak pada tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka.⁴ Oleh karena itu seorang pemimpin harus mengubah gaya kepemimpinan yang memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Mengubah gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh karyawan, tentunya karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal tergantung gaya kepemimpinan para atasan yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan atau pekerjaan dari semua jabatan yang ada di bawah tanggung jawabnya.⁵

Menjalankan aktivitas perusahaan yang baik di perlukan manajemen yang dapat dikoordinir di setiap kegiatan perusahaan dan mampu memelihara serta mengatur karyawan sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Pimpinan karyawan harus mengetahui motif dan motivasi yang di inginkan oleh para

⁴ Emilia Ika Andriyani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta* (Yogyakarta, Skripsi, 2016) Diakses, tanggal 13 Juli 2017, Pukul 14.00

⁵ Winardi, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajen* (Bandung: Alumni 2000), Hlm 64.

karyawan baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak di sadari yang berbentuk materi maupun non materi kebutuhan fisik maupun rohani.

Menurut Berelson dan Steiner, Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.⁶ Pemberian motivasi secara dalam bentuk material adalah bentuk intensif, gaji dan upah sedangkan pemberian motivasi secara non material bisa berupa pengakuan dan penghargaan atas balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, sehingga karyawan merasa hasil kerja mereka di hargai dan di akui, dengan demikian akan timbulnya motivasi di dalam diri karyawan itu untuk bekerja lebih keras dan lebih giat lagi.⁷

Berdasarkan permasalahan yang sering timbul menunjukkan masih adanya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah, diantaranya tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan yang seharusnya tidak perlu terjadi apabila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya, bersikap pasif terhadap pekerjaan, melaksanakan tugas-tugas rutin di kantor sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sering tidak tepat waktu sesuai dengan yang telah di tentukan sehingga menyebabkan lambatnya pelayanan kepada publik, rajin

⁶ Yusup, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015), Hlm. 264.

⁷ Soekidjo Notoatmodjo, *"Pengembangan Sumber Daya Manusia"*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), Hlm 143.

ke kantor kalau ada atasan, dan selalu datang ke kantor tetapi tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Masalah ini tentunya membuat target kerja tidak tercapai dengan efektif sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja instansi.⁸

Oleh karena itu di butuhkan motivasi yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja para bawahan atau karyawan tersebut sehingga terciptanya kinerja kerja yang di harapkan bersama dan tujuan dari perusahaan tersebut akan tercapai.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai balas jasa atas kerja mereka di perusahaan tersebut. Kompensasi bisa di rancang dengan benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran manajemen. Tingkat kompensasi akan menentukan skala hidup ekonomi karyawan, sedangkan kompensai yang relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompesasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.⁹

Kenyataannya masih banyak sekali perusahaan yang tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya dalam hal kompensasi, hal ini dapat di buktikan dengan adanya beberapa permasalahan yang terjadi sampai

⁸ Yoga Kusuma Wardhana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang)* (Jakarta : Skripsi, 2014) Diakses, tanggal 13 Juli 2018, pukul 16.45

⁹ Ike Kusdayah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : CV. Andi Offseft, 2008) Hlm. 18

saat ini yaitu, masih adanya berita-berita yang membahas mengenai pembayaran gaji yang telat, demo kenaikan gaji, baik di media sosial maupun di media elektronik yang mana hal tersebut dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan perusahaan seperti halnya acaman mogok kerja, dan tuntutan kenaikan gaji sehingga dapat mengganggu aktivitas perusahaan tersebut.

Kompensasi yang sesuai akan menentukan apakah karyawan akan tetap bertahan kerja atau keluar dari perusahaan / tempat ia bekerja. Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan kinerja karyawan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan dan jabatan pekerjaan. Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas upah minimum pemerintah. Tetapi jika kompensasi yang diberikan itu tidak adil atau tidak layak, maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun, bahkan *turnover* karyawan semakin besar. Pemberian kompensasi yang adil dan wajar sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.¹⁰

Salah satu perusahaan yang telah lama berdiri yaitu PT. Bintang Selatan Agung Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor jalan Palembang dan rental alat berat, berdiri pada tahun 1981 berdasarkan

¹⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), hlm. 122-123

akte No.14 di Palembang. Selama 37 tahun berdiri, perusahaan tersebut telah bekerja sama dengan berbagai macam instansi baik pemerintah maupun swasta di wilayah Sumbagsel dengan ikut berperan serta di bidang pembangunan jalan, jembatan dan pembangunan gedung dengan didukung sumber daya manusia yang berpengalaman dalam pelaksanaan pekerjaan di bidangnya.

Pencapaian kinerja karyawan yang tinggi, tentunya membuat PT. Bintang Agung Selatan mempekerjakan tim pekerja yang profesional, kompeten dan berpengalaman di bidangnya masing-masing. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Serta, melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linier dan berhubungan positif bagi keberhasilan perusahaan.

Melihat hal tersebut PT. Bintang Agung Selatan sangat membutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat dan mampu memotivasi para pekerja serta dapat mengarahkan segala pekerjaan sesuai prosedurnya dan selain itu juga diikuti dengan kompensasi yang sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut diharapkan hasil kinerja karyawan yang tinggi oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari ketiga variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Research Gap Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	1. Calvin Agmy Lefi 2. Yoga Kusuma Wardhana
	Tidak Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	1. Annisa Aulia Yanuar 2. Dwi Purnama sari dkk

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber 2018

Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Calvin Agmy Lefi dan Yoga Kusuma Wardhana, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa Aulia Yanuar dan Dwi Purnama dkk, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Research Gap Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh Positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan	1. Ester faya Kemby dkk 2. Arta Adi Kusuma
	Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan	1. Yoga Kusuma Wardhana

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber 2018

Motivasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Ester Faya Kemby dkk dan Arta Adi Kusuma, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yoga Kusuma Wardhana, yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Research Gap Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh Positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	1. Annisa Aulia Yanuar 2. Dwi Lilis Tiana
	Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	1. Calvin Agmy Lefi

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber 2018

Kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Annisa Aulia Yanuar dan Dwi Lilis Tiana, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Calvin Agmy Lefi, yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan *reserch gap* diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukakan penelitian lanjutan yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial erhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang ?

C. Batasan Masalah

Agar penulisan penelitian ini lebih terarah dan tidak melebar dari topik, serta keterbatasan yang ada, maka penulis perlu membuat batasan masalah, pembahasan tersebut hanya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan,

motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang.
3. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang.

E. Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan peneliti khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
 - b. Bagi akademisi dapat memberikan manfaat dalam hal pengembangan ilmu ekonomi, melalui pendekatan dan cakupan variabel yang

digunakan, terutama yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang.

- c. Hasil penelitian diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Pihak Pengelola

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam menentukan langkah dan kebijakan perusahaan khususnya dalam menciptakan dan meningkatkan pelayanan dan kinerja pada karyawannya secara baik dan efisien.

F. Sistematika penulisan

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan, rumusan masalah dan batasan masalah, tujuan dan kegunaan, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan teori berdasarkan literatur dan teori-teori yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, kerangka pikir teoritis serta hipotesis penelitian yang akan di uji.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, ruang lingkup, lokasi dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian (uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan Pengujian Hipotesis), dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, karekteristik responden, analisis data (d disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian).

Bab V Kesimpulan

Bagian ini berisikan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mempunyai dua kata yaitu gaya dan kepemimpinan. Gaya adalah kekuatan, kesanggupan berbuat, kuat, sikap, ragam, cara melakukan gerakan, tingkah laku dan sebagainya. Dari kata itu munculah gaya yang dimaksud adalah ragam cara serta kekuatan seseorang dalam mempengaruhi orang lain.¹¹ Kepemimpinan adalah usaha seseorang untuk mengubah perilaku pihak lain, apa lagi anggota. Anggota tersebut secara nyata nampak berubah kearah yang baik maka kepemimpinannya di nyatakan berhasil.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu, kepemimpinan merupakan salah satu aspek manjerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi karena kepemimpinan seseorang manajer berperan sebagai penyelaras dalam proses kerja sama antar manusia dalam organisasinya.¹²

¹¹ Tim penyusun departemen pendidikan dan kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet.11 (Jakarta: Balai Pustaka,2007), Hlm.258.

¹² Abi sujak, *Kepemimpinan Manajer : Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali, 2007) Cet.1 Hlm 21.

Menurut Stoner kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses perpaduan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.¹³ Sedangkan menurut Robert tannembun, Irving R, Wesc hler, dan Fred Massarik mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh perseorangan dalam situasi tertentu secara langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan umum dan khusus. Hal ini sama dikemukakan oleh Stodgil bahwa kepemimpinan atau leadership adalah proses mempengaruhi kegiatan kegiatan kelompok yang terorganisasi dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan pencapaian.¹⁴

Dari berbagai macam definisi yang disebutkan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi bawahan dengan berbagai macam cara atau tekniknya masing masing dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan seseorang atau kelompok kearah yang lebih baik dan positif melalui proses yang panjang. Apapun yang diperbuat dan diucapkan oleh kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, maka dari itu seorang pemimpin harus mahir dalam berkomunikasi agar kemajuan perusahaan akan tercapai sebagai mana yang telah dicita citakan bersama.

¹³ Hani T Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Liberty, 2008), Hlm, 48.

¹⁴ Thoha mifta. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Yogyakarta: Rajawali Pers,2006), Hlm.458.

b. Model Kepemimpinan

Menurut Abu Sinn dalam memimpin perusahaan terdapat tiga model kepemimpinan yang mempengaruhi perilaku individu dalam perusahaan diantaranya adalah model demokrasi, authoritarian, laissez-faire.¹⁵

1. Model Demokrasi

Tipe model pemimpin demokrasi sangat membutuhkan masukan-masukan tambahan dari karyawan atau kelompok dalam memutuskan serta memecahkan masalah dan sangat terbuka terhadap ide atau pendapat baru. Semua pendapat dari anggota akan ditampung kemudian meramunya untuk menemukan suatu solusi atau gagasan yang baik.

2. Model Auto (*otoriter*)

Dalam tipe kepemimpinan ini seorang pemimpin merasa bahwa ia memegang kekuasaan atau wewenang penuh terhadap apa saja program yang dibuat juga ia tidak memerlukan masukan atau usulan serta musyawarah terlebih dahulu setelah itu anggota wajib menaati serta mematuhi program yang dibuat.

3. Model *laissez-faire* (*liberal*)

Dalam model seperti ini pemimpin anggota atau bawahannya hanya memutuskan kebijakan penting serta memberikan informasi dan fasilitas yang di butuhkan karyawan. Dia tidak mengajarkan bagaimana cara mengerjakan pekerjaannya. Akibatnya pekerjaan

¹⁵ Thoha mifta, Ibid, Hlm 134-136

dilaksanakan tidak sesuai dengan kemampuan yang di miliki, hasil dari pekerjaan tinggi atau baik maupun rendah atau buruk.

c. Ciri-Ciri Pemimpin

Mengembangkan ciri dari pemimpin, yaitu:¹⁶

1. *Energy* ialah mempunyai kekuatan mental dan fisik
2. *Stabilitas emosi* ialah seseorang pemimpin tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
3. *Human relationship* ialah mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
4. *Personal motivation* adalah keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri sendiri
5. *Communication skill* ialah mempunyai kecakapan untuk mengarahkan menjelaskan dan mengembangkan bawahannya.
6. *Social skill* adalah mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya.

d. Ciri-Ciri Pemimpin Menurut Islam

Beberapa ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan islam adalah sebagai berikut :¹⁷

1. Setia, pemimpin dan orang yang dipimpin terikat kesetiaan kepada Allah.
2. Terikat kepada tujuan, seseorang pemimpin ketika di berikan amanah sebagai pemimpin dalam melihat tujuan organisasi bukan hanya

¹⁶ Irham Fahmi. *Manajemen Kepemimpinan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), Hlm 10

¹⁷ Veithzal Rivai, Arvivan Arifin. *Islamic Leadership*, (Jakarta.: PT Bumi Aksara 2013), Hlm. 136- 137

berdasarkan kepentingan kelompok, tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan islam yang lebih luas.

3. Menjunjung tinggi dan syarat islam, seorang pemimping yang baik bila mana ia merasa terikat dengan peraturan islam dan boleh menjadi pemimpin selama ia tidak menyimpang dari syariat islam.
4. Memegang teguh amanah, seseorang pemimpin ketika menerima kekuasaan menganggap sebagai amanah dari Allah SWT ysg di sertai dengan tanggung jawab.
5. Tidak sombong, menyadari bahwa diri kita adalah kecil kaena yang besar dan maha besar hanya Allah SWT, sehingga hanya allah lah yang boleh sombong. Sehingga kerendahan hati dalam memimpin merupakan suatu ciri kepemimpinan yang patut di kembangkan.

e. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut kartini kartono, indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah:¹⁸

1. Sifat

Sifat seseorang pimpinan sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seseorang pemimpin yang berhasil, seta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang di maksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

¹⁸ Kartini Kartono. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Bandung: Rajawali Press, 2001)
Hlm.34

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seseorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seseorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif/tegas, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketakutan (*percentace*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya, yang ditentukan oleh sifat-sifat / karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya di berikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan penggerak kemauan pekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.¹⁹

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatau yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.²⁰

Menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.²¹ Pendapat lain juga di jelaskan oleh Liang Gie, motivasi adalah pekerjaan yang di lakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan

¹⁹ Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), Hlm. 263

²⁰ Veithzal Rivai dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Hlm. 607

²¹ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), Hlm 111

untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang di kehendaki oleh orang-orang tersebut.²²

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan mengenai motivasi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor pendorong yang ada di dalam diri manusia untuk melakukan atau tidak melakukan suatu aktivitas tertentu. Jika keinginan, kebutuhan dan harapan kerja seseorang bekerja dengan giat dan berprestasi, agar apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

b. Jenis-Jenis Motivasi

1) Motivasi positif (*insentif positif*)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini, semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif (*insentif negatif*)

Manajer memberikan motivasi bawahannya dengan cara memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum. Tetapi dalam waktu jangka panjang dapat berakibat kurang baik.²³

²² Sadili, Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), Hlm. 281-282

²³ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), Hlm.116-120

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup seperti. untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek dan sebagainya. Misalnya, keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilannya tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki mobil dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan untuk mendapat penghargaan, seseorang mau bekerja biasanya disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain, untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- d) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan

seperti, hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran dll.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang yaitu :

- a) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- b) Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, perananan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

- d) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa saja yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
- e) Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur, melindungi para karyawan. Oleh karena itu, biasanya peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.
- f) Status dan tanggung jawab. Status kependudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

d. Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Abraham H. Maslow Hieraki menurut Edy Sutrisno. Terdiri dari : ²⁴

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini sebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological need*). Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar, kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan hidup.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keselamatan keamanan diri dan harta bendanya.

3. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Kebutuhan sosial yang seringpula disebut dengan sosial *need*, atau *affiliation need*. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Misalnya, kebutuhan akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain.

²⁴ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), Hlm.122-123

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasi perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahlian.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.²⁵

²⁵ Veithzal Rivai, Ibid. Hlm. 541

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/ tenaga yang telah di berikanya pada perusahaan tersebut.²⁶ Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah di berikan oleh tenaga kerja.

Panggabean mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang di berikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Handoko, yang di maksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Saydam Kompensasi ini dimaksudkan dimaksudkan sebagai balsa jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima seseorang pegawai dari perusahaan sebagai akibat dari jasa yang telah di berikanya kepada perusahaan.

b. Jenis pemberian kompensasi

Dalam praktiknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaannya. Hanya saja secara garis besar kompensasi dibagi dalam dua macam kompensasi yang dapat diberikan yaitu:²⁷

²⁶ Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, (Jakarta: Penerbit Kencana. 2009), Hlm 182

²⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), Hlm. 230.

1. Kompensasi keuangan, merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan). Jenis kompensasi keuangan dapat berupa gaji, upah, bonus, komisi dan insentif.
2. Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan dapat berupa tunjangan kesehatan, tunjangan anak/istri, tunjangan perumahan, tunjangan kendaraan, tunjangan liburan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya serta fasilitas kesejahteraan lainnya.

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmodjo, ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :²⁸

1. Menghargai prestasi kerja.

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

2. Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing

²⁸ Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, (Jakarta: Penerbit Kencana. 2009), Hlm 188-189

masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan.

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

4. Memperoleh karyawan yang bermutu.

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

5. Pengendalian biaya.

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

6. Memenuhi peraturan-peraturan.

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

d. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah *the labor market, the economy, the goverment*, dan *unions*. Sedangkan sebagai faktor internal adalah *the labor budget* dan *who makes compensation decision*.²⁹

1. The labor market (pasar tenaga kerja). Apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil terbatas di pasar.
2. The economy (kondisi economy). Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi kurang mampu membayar upah lebih tinggi.
3. The goverment (pemerintah). Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah. Antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.
4. Unions (perserikatan). Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatkan tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi.

²⁹ Wibowo, *Manjemen Kinerja Edisi Kelima*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), Hlm. 293-294.

5. The labor badget (anggaran tenaga kerja). Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja.
6. Who makes compensation decision (pembuatan keputusan kompensasi). Keputusan tenaga berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa yang ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai bawah dari organisasi.

e. Indikator Kompensasi

Adapun beberapa indikator daro kompensai yaitu:³⁰

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seseorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan peusahaan atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinarja.

³⁰ Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. Kedua* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), Hlm. 77.

3. Tunjangan

Pemberian tunjangan kepada karyawan berupa uangan atau barang, namuan sifatnya tertentu saja. tnjangan diberikan kepada karyawan yang telah di angkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan sebagainya.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *Profit Oriented* dan *Non Profit Oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.³¹

Menurut Miner, kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila

³¹ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta, 2011), Hlm. 2

dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.³²

Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.³³

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut ;

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan rality (knowledge dan skill).

³²Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 170

³³ Veithzal Rivai, dkk. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta ; Rajawali Pers, 2014), Hlm.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).³⁴

c. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:³⁵

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

³⁴ Fatmasari Endayani dkk, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepajen)*. Jurnal administrasi bisnis vol 25 (1). 2015

³⁵ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 208

d. Efektifitas,

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

B. Penelitian Terdahulu

Pengujian pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen semacam ini telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya, yaitu :

Calvin Agmy Lefi (2017), dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus PT. Tirta Investama Pondok Pinang)”. gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT.Tirta Investama secara parsial.³⁶

Yoga Kusuma Wardhana (2014), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada kantor kecamatan cisauk kabupaten tanggerang)” dari hasil

³⁶ Calvin Agmy Lefi. 2017 “ *Pengaruh Gaya Kepemimpina, Komitmen dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*”. Skripsi (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2017)

penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cisauk kabupaten tanggerang.³⁷

Annisa Aulia Yanuar (2017), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina di Makassar”. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁸

Dwi Purnama Sari (2015), dengan judul “Pengaruh gaya Kepemimpinan, Komunikas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanmina Batam”. Hasil pengujian telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.³⁹

Ester Faya Kemby dkk (2017), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikas Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bp2RD Provinsi Sulawesi Utara”. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BP2RD sulawesi utara.⁴⁰

Arta Adi Kusuma (2013), dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang”. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi

³⁷ Yoga Kusuma Wardhana. 2014 “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Skripsi (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2014)

³⁸ Annisa Aulia Yanuar. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi (Makassar: Universitas Hasanuddin, 2017)

³⁹ Dwi Purnama Sari. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bening Vol. 2 No. 1 2015. Di akses pada 27 Mei 2018.

⁴⁰ Ester Faya Kemby dkk. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikas Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA Vol. 5 No. 3 September 2017.

kerja terhadap kinerja karyawan hotel muria semarang dengan kntribusi sebesar 12.04%.⁴¹

Dwi Lilis Tiana (2017), dengan judul “Pengeruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Prasmanan AN-Nur Pare”. Dari hasil penelitian didapatkan Kompensasi dan motivasi secara bersamsa-sama membuktikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁴²

Galih Aryo Nimpuno (2015), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Perpustakaan Pelajar Yogyakarta” dari hasil penelitian dietahui adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.⁴³

Rahmayanti (2014), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda” berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda.⁴⁴

Leonard Adhi (2017), dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Jawa Tengah”. Kompensasi

⁴¹ Arta Adi Kusuma. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Skripsi (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2013)

⁴² Dwi Lilis Tiana. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Simki-Ekonomic Vol. 01 No. 04 2017. Di akses pada 27 Mei 2018.

⁴³ Galih Aryo Nimpuno. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Perpustakaan Pelajar Yogyakarta*. Skripsi (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015)

⁴⁴ Rahmayanti. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 2 No. 2 2014. Di akses pada 27 Mei 2018.

berpengaruh terhadap kinerja karyawan di toko roti muntjul klaten jawa tengah.⁴⁵

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian/ tahun	Judul	Perbedaan
1	Calvin Agmy Lefi (2017)	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus PT. Tirta Investama Pondok Pinang)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menggunakan variabel disiplin kerja pada variabel independen ▪ Pada tempat penelitian
2	Yoga Kusuma Wardhana (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada kantor kecamatan cisauk kabupaten tanggerang)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menggunakan variabel disiplin kerja pada variabel independen ▪ Pada tempat penelitian
3	Annisa Aulia Yanuar (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina di Makassar	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menggunakan variabel kompetensi pada variabel independen ▪ Pada Tempat Penelitian
4	Dwi Purnama Sari (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanmina Batam	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menggunakan variabel komunikasi dan budaya organisasi pada variabel independen ▪ Pada Tempat Penelitian
5	Ester Faya Kemby dkk (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunika dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bp2RD Provinsi Sulawesi Utara	<ul style="list-style-type: none"> ▪ menggunakan variabel kepemimpinan dan komunikasi pada variabel independen ▪ Pada tempat penelitian
6	Arta Adi Kusuma (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pada variabel lingkungan kerja pada variabel independen ▪ Pada tempat penelitian

⁴⁵ Leonard Adhi. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah*. Skripsi, (Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma, 2017)

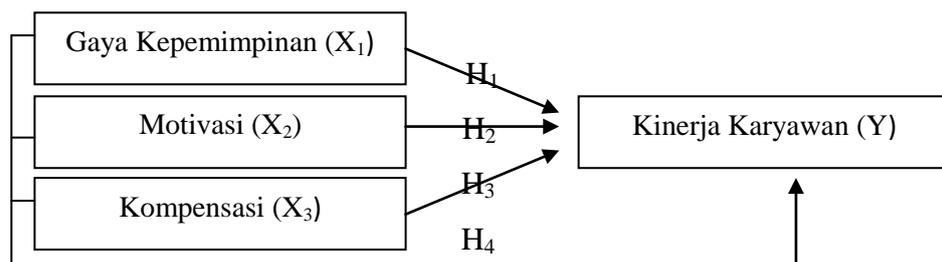
7	Dwi Lilis Tiana (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Prasmanan AN-Nur Pare	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menggunakan variabel kepuasan kerja pada variabel independen ▪ Pada tempat penelitian
8	Galih Aryo Nimpuno (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Perpustakaan Pelajar Yogyakarta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pada variabel disiplin kerja pada variabel independen ▪ Tempat penelitian.
9	Rahmayanti (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pada tempat penelitian ▪ Menggunakan analisis regresi linier sederhana
10	Leonard Adhi (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Jawa Tengah	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menggunakan analisis regresi linier sederhana

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran pada gambar sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Di kembangkan oleh peneliti, 2018

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan proporsi yang akan di uji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pernyataan penelitian.⁴⁶ Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Jadi, hipotesis yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Selatan Agung Palembang.

H_1 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Selatan Agung Palembang

H_0 : Tidak Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Selatan Agung Palembang.

H_2 : Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Selatan Agung Palembang.

H_0 : Tidak Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Selatan Agung Palembang

H_3 : Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Selatan Agung Palembang.

H_0 : Tidak Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Selatan Agung.

H_4 : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Selatan Agung Palembang.

⁴⁶ Bambang Prasetyo. *Metode Penelitian Kuantitatif "Teori Dan Aplikasi"* (Jakarta: Rajawali Pers 2012) Hlm 76

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field Research*) yaitu dengan mengumpulkan data primer dan informasi baru yang di kumpulkan melalui kuisisioner yang di buat secara khusus dan sesuai tujuan.

B. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini hanya fokus pada gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Bintang Agung Selatan Palembang

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bintang Selatan Agung Palembang, Jl. Soekarno Hatta, Siring Agung. Ilir Barat I Palembang Sumatera Selatan.

D. Sumber Data dan Jenis Data

1) Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, data ini diperoleh dengan cara melakukan wawancara atau menyebarkan kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang.

2) Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa angka. Angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi sebagai variabel bebas (*Independent*), kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*Dependent*).

E. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang diteliti dan mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya.⁴⁷ Dengan kata lain singkatan populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang yang berjumlah 40 orang.

2) Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain populasi merupakan suatu bagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi yang ada sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel tersebut dapat di generalisasikan pada popoulasi. Sampel yang digunakan

⁴⁷ Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta : Idea Press, 2017), cet-1. hlm. 113

dalam penelitian ini merupakan keseluruhan karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang yang berjumlah 40 karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Sampling Jenuh* karena teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini yang mewakili jumlah populasi, biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.⁴⁸

F. Metode pengumpulan data

1) Angket (Kuesioner)

Angket atau Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.⁴⁹ Penyebaran angket/kuisisioner kepada responden dalam hal ini adalah Karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang. Untuk memudahkan responden menjawab pertanyaan atau pernyataan dari penulis, penulis menggunakan skala *likert*. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala *likert* yang berisi lima tingkat prefensi jawaban dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

- a. SS = sangat setuju diberi skor 5
- b. S = setuju diberi skor 4
- c. KS = kurang setuju diberi skor 3

⁴⁸ *Ibid*, hlm. 120

⁴⁹ Juliansyah Noor, *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2015), Cet-5, hlm. 139

- d. TS = tidak setuju diberi skor 2
- e. STS =sangat tidak setuju diberi skor 1

G. Definisi Operasional

Definisi Operasional variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan merupakan suatu usaha yang dilakukan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dengan berbagai macam cara atau tekniknya masing-masing dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan seseorang atau kelompok kearah yang lebih baik dan positif melalui proses yang panjang.

2) Variabel Motivasi (X2)

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan penggerak kemauan pekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai

3) Variabel Kompensasi (X3)

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

4) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Tabel 3.1**Definisi Operasional Variabel**

No	Nama Variabel	Indikator	Skala Ukur
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Temperamen 4. Watak 5. Kepribadian	Skala Likert
2	Motivasi (X2)	1. Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological</i>) 2. Kebutuhan Rasa Aman (<i>Safety</i>) 3. Kebutuhan Hubungan Sosial (<i>Affiliation</i>) 4. Kebutuhan Penghargaan (<i>Esteem-Need</i>) 5. Kebutuhan Aktualisasi (<i>Self Actualization</i>)	Skala Likert
3	Kompensasi (X3)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	Skala Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Skala Likert

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

H. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid. Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi *pearson correlation* yang diperoleh melalui analisa data yang menggunakan SPSS. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari 0,264, yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan SPSS for windows.⁵⁰

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reabilitas menunjukkan kemantapan atau konsisten, apabila untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil sama, dalam kondisi yang sama.⁵¹ Ada suatu nilai ketentuan untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu kontruksi dikatakan reabel jika memiliki *cronbach alpha* >0.60 .⁵²

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*(Bandung :Alfabeta,2010), Hlm. 179-188

⁵¹ Juliansyah Noor. *Metodelogi penelitian* (Skripsi,Tesis,disertasi dan karya ilmiah). (Jakarta : Prenademia Group.2011) Hlm.130-131

⁵² Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi &Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)* (Bandung :Alphabeta, 2014), Hlm. 102-103

I. Teknik Analisis Data

1) Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

Alat diagnostik yang digunakan dalam memeriksa data yang memiliki distribusi normal dengan menggunakan *one sample Kolmogorof Smirnov*. Uji Kolmogorof, dapat diketahui bahwa unstandardized residual memiliki nilai signifikan lebih besar dari ($>$) 0,05. Nilai residual berdistribusi normal karena nilai signifikannya lebih besar 0,05 maka dari itu hasil penelitian ini diterima.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila signifikan lebih dari 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar

nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksiran atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai determinasi akan menjadi sangat tinggi.

Metode statistik yang digunakan pada penelitian ini untuk menentukan apakah model terbebas dari masalah heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel independen dengan nilai absolut residualnya.⁵³ Dasar pengambilan keputusannya yaitu, Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

J. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana dengan menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi

⁵³ Irwan Gani dan Siti Amalia, *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2015, hlm. 152

linear berganda digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X1,X2,X3).⁵⁴

Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana Y : Kinerja Karyarwan

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Motivasi

X3 : Kompensasi

a : konstanta

b1 : Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan

b2 : Koefisien regresi variabel motivasi

b3 : Koefisien regresi variabel kompensasi

e : standar error

K. Pengujian Hipotesis

1) Uji Signifikan Simultan (uji F)

Yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan serentak variabel dependen. Untuk mengetahui variabel-variabelindependen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil uji f pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA yang menunjukkan variabel independen secara

⁵⁴ Anwar Sanusi , *Metodelogi Penelitian Bisnis* (Jakarta :Salemba Empat .2014) Hlm. 134-135

bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika p -value (pada kolom sig) < dari level of signifikan yang ditentukan.

2) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh masing-masing variabel secara parsial atau secara terpisah terhadap variabel independen. Hasil uji t pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *coefficients*. Nilai dari uji t dapat dilihat dari p -value (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen, jika p -value lebih kecil dari level of significant yang ditentukan. Taraf signifikansi menggunakan 0.05.

3) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁵⁵

⁵⁵ Priyatno, duwi, Opcit Hlm 48-56

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Bintang Selatan Agung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor jalan Palembang dan rental alat berat, berdiri pada tahun 1981 berdasarkan akte No.14 di Palembang. PT. Bintang Selatan Agung di awal berdirinya sampai saat ini selalu berusaha dan berupaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan (pengguna jasa) serta melakukan upaya untuk mencapai peningkatan berkesinambungan di dalam penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001-2008. Berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No.01 Palembang – Sumatera Selatan.

1. Visi dan Misi PT. Bintang Selatan Agung Palembang

a. Visi

Untuk menjadi perusahaan yang terdepan serta mempunyai kompetensi tinggi di bidangnya.

b. Misi

Selalu berusaha dan berupaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan serta melakukan upaya untuk mencapai peningkatan kesinambungan di dalam penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001-2008.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin.

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	25	62.5%
Perempuan	15	37.5%
Total	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 responden (62.5%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 15 responden (37.5%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang adalah laki-laki. Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan umur ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
20-25 tahun	10	25%
26-35 tahun	10	25%
36-45 tahun	15	37.5%
> 46 tahun	5	12.5%
Total	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yakni deskripsi profil responden menurut umur yang menunjukkan bahwa responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 36-45 tahun yakni sebanyak 15 orang atau 37.5 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia yang menjadi karyawan di PT. Bintang Selatan Agung Palembang dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki umur 36-45 tahun.

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	12	30%
D3	10	25%
S1	18	45%
Total	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas yakni karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir bahwa pendidikan terakhir responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah S1 sebanyak 18 orang atau 45%, kemudian SMA/SMK sebanyak 12 orang atau 30%, dan D3 sebanyak 10 orang atau 25% sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata yang menjadi karyawan PT. Bintang Selatang Agung Palembang dalam penelitian ini adalah karyawan yang pendidikan terakhirnya S1.

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan lama bekerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1 - 5 tahun	16	40%
6 - 10 tahun	14	35%
11 - 15 tahun	8	20%
> 16 tahun	2	5%
Total	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 di atas yakni karakteristik responden lama bekerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah 1-5 tahun sebanyak 16 orang atau 40%, kemudian 6-10 tahun sebanyak 14 orang atau 35% dan 11-15 tahun sebanyak 8 orang atau 20% dan yang terkecil >16 tahun sebanyak 2 orang atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata yang menjadi karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang dalam penelitian ini adalah karyawan yang lama bekerja 1-5 tahun.

C. Uji Instumen Penelitian

1) Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . *Degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $40-2$ atau $df = 38$ dengan $\alpha 0,05$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2638 dan dibulatkan jadi 0,264. Jika r_{hitung} (pada kolom *corrected item-*

total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No	Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	Pimpinan saya dengan senang hati menerima saran saya.	0.373	0,264	Valid
2	Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan.	0.453	0,264	Valid
3	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan.	0.374	0,264	Valid
4	Pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0.546	0,264	Valid
5	Ketika karyawan datang terlambat pimpinan tidak akan memberikan toleransi kepada setiap karyawannya.	0.556	0,264	Valid
6	Pimpinan selalu menanggapi setiap permasalahan yang ada di perusahaan dengan tenang.	0.624	0,264	Valid
7	Pimpinan saya selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk perusahaan.	0.558	0,264	Valid
8	Pimpinan tidak memberi ruang pada saya untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan.	0.500	0,264	Valid
9	Pemimpin saya memberikan contoh tauladan kepada bawahan.	0.550	0,264	Valid
10	Pimpinan bersikap ramah serta menyenangkan perasaan karyawan.	0.529	0,264	Valid

Sumber: Data primer yang diolah oleh penelitian, 2018

Dari tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan mempunyai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,264) dan bernilai positif. Maka dapat dinyatakan bahwa butir-butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 4.6**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X₂)**

No	Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	Gaji sebagai karyawan di perusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.	0.568	0,264	Valid
2	Karyawan merasa kehidupannya terjamin.	0.789	0,264	Valid
3	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan.	0.450	0,264	Valid
4	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah di perhatikan dengan baik.	0.530	0,264	Valid
5	Kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik.	0.406	0,264	Valid
6	Pimpinan selalu memberikam perhatian kepada karyawannya.	0.336	0,264	Valid
7	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih.	0.386	0,264	Valid
8	Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukakn dihargai atasan.	0.445	0,264	Valid
9	Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melaukan pekerjaan saya dengan baik.	0.393	0,264	Valid
10	Hampir setiap saat pekerjaan yang sulit dapat saya selesaikan dengan baik dan keterampilan yang saya miliki.	0.365	0,264	Valid

Sumber: Data primer yang diolah oleh penelitian, 2018

Dari tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,264) dan bernilai positif. Maka dapat dinyatakan bahwa butir-butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi (X₃)

No	Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r _{tabel}	Keterangan
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.	0,548	0,264	Valid
2	Besarnya gaji yang saya terima telah sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan.	0,489	0,264	Valid
3	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga.	0,557	0,264	Valid
4	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya melebihi target yang telah ditetapkan.	0,582	0,264	Valid
5	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan.	0,706	0,264	Valid
6	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja.	0,429	0,264	Valid
7	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya.	0,321	0,264	Valid
8	Perusahaan memberikan tunjangan asuransi sebagai tanggung jawab keselamatan karyawan.	0,518	0,264	Valid
9	Jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan resiko pekerjaan.	0.402	0,264	Valid

Sumber: Data primer yang diolah oleh penelitian, 2018

Dari tabel 4.7, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,264) dan bernilai positif. Maka dapat dinyatakan bahwa butir-butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	Kualitas pekerjaan saya selama bekerja di perusahaan ini sudah sesuai dengan standar yang ada.	0,531	0,264	Valid
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	0,440	0,264	Valid
3	Semua pekerjaan yang di selesaikan sudah sesuai dengan target yang di berikan oleh perusahaan.	0,667	0,264	Valid
4	Hasil pekerjaan saya selalu meningkat.	0,485	0,264	Valid
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,572	0,264	Valid
6	Saya tidak menunda pekerjaan yang di berikan atasan kepada saya.	0.351	0,264	Valid
7	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.	0,522	0,264	Valid
8	Saya bekerja sesuai dengan apa yang di perintahkan pimpinan.	0,445	0,264	Valid
9	Saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada di kantor.	0.527	0,264	Valid
10	Saya bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah.	0.529	0,264	Valid

Sumber: Data primer yang diolah oleh penelitian, 2018

Dari tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan mempunyai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,264) dan bernilai positif. Maka dapat dinyatakan bahwa butir-butir pernyataan tersebut valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa sejauh mana pengukuran tersebut memberikan hasil yang relatif tidak berbeda dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Uji reabilitas yang dilakukan pada semua item pertanyaan kuisisioner yang diberikan kepada 40 orang responden. Item pertanyaan dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,6%. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	10 item pernyataan	0.670	Reliabel
Motivasi	10 item pernyataan	0.605	Reliabel
Kompensasi	9 item pernyataan	0.632	Reliabel
Kinerja Karyawan	10 item pernyataan	0.683	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.9, dapat diketahui bahwa setiap variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,60. *Cronbach's Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan berturut-turut sebesar 0,670, 0,605, 0,632 dan 0,683 menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan reliabel dan memiliki hubungan yang erat. Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena memiliki koefisien reliabilitas > 0,60.

D. Hasil Analisis Data

1) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji statistik yang di gunakan untuk menguji normalitas menggunakan Residual adalah Statistik *non-parameter Kolmogorof-Smirnov*. Metode pengujian normal dilakukan dengan nilai signifikan variabel. Jika signifikan lebih besar dari 5% maka menunjukkan menunjukkan distribusi normal. Berikut ini tabel normalitas :

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51611354
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.076
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.513
Asymp. Sig. (2-tailed)		.955

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.10, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,955 oleh karena itu $0,955 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dapat diketahui dari nilai Sig. *Linearity*. Jika nilai Sig. *Linearity* $< 0,05$ maka model regresi adalah linier. Sebaliknya jika nilai Sig. *Linearity* $> 0,05$ maka model regresi tidak linier. Hasil uji linieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Gaya Kepemimpinan

	Sig.	
Kinerja Karyawan * Gaya (Combined)	.033	
Kepemimpinan	Linearity	.000
	Deviation from Linearity	.534

Sumber : data primer yang diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut mengartikan bahwa variabel kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan linier secara signifikan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Motivasi

		Sig.
Kinerja Karyawan *	(Combined)	.024
Motivasi	Linearity	.001
	Deviation from Linearity	.273

Sumber : data primer yang diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut mengartikan bahwa variabel kinerja karyawan dan motivasi mempunyai hubungan linier secara signifikan.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Kompensasi

		Sig.
Kinerja Karyawan *	(Combined)	.128
Kompensasi	Linearity	.020
	Deviation from Linearity	.302

Sumber : data primer yang diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,020 < 0,05$. Hasil tersebut mengartikan bahwa variabel kinerja karyawan dan motivasi mempunyai hubungan linier secara signifikan.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Gaya kepemimpinan	.744	1.344
Motivasi	.788	1.270
Kompensasi	.832	1.202

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti,2018

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi $> 0,10$. Selain itu, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) seluruh variabel bebas tersebut $< 10,00$. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

Model	Sig.
1 (Constant)	.811
Gaya kepemimpinan	.598
Motivasi	.458
Kompensasi	.139

Sumber: Data primer yang diolahh peneliti,2018

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai Sig. seluruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap abs residual $> 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.112	6.622		1.074	.290
	Gaya kepemimpinan	.387	.133	.418	2.910	.006
	Motivasi	.310	.141	.306	2.189	.035
	Kompensasi	.117	.147	.108	.796	.431

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti, 2018

Dari tabel 4.16 dapat diketahui hasil analisis regresi dimana koefisien untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,387 motivasi sebesar 0,310 dan kompensasi sebesar 0,117 dengan konstanta sebesar 8,588 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,112 + 0,387X_1 + 0,310X_2 + 0,117X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dinyatakan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Ketika variabel independent (gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi) nilainya 0 maka kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang adalah sebesar 7,112.
- 2) Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,387 yang berarti setiap peningkatan gaya kepemimpinan 1 (satu) skor akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,387 dengan catatan variabel lain dianggap tetap. Hal ini menunjukkan bahwa ketika PT. Bintang Selatan Agung

Palembang melakukan peningkatan gaya kepemimpinan 1 (satu) skor maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang sebesar 0,387 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

3) Nilai koefisien motivasi sebesar 0,310 yang berarti setiap peningkatan motivasi 1 (satu) skor akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,310 dengan catatan variabel lain dianggap tetap. Hal ini menunjukkan bahwa ketika PT. Bintang Selatan Agung Palembang melakukan peningkatan motivasi 1 (satu) skor maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang sebesar 0,310 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

4) Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,117 yang berarti setiap peningkatan kompensasi 1 (satu) skor akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,117 dengan catatan variabel lain dianggap tetap. Hal ini menunjukkan ketika PT. Bintang Selatan Agung Palembang melakukan Peningkatan kompensasi kerja 1 (satu) skor maka akan meningkat kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang sebesar 0,117 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

F. Uji Hipotesis

1) Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan signifikansi $> 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Sig.
1 Regression	9.672	.000 ^a
Residual		

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2018

Besarnya nilai F_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, $K = 3$ dan $df = (n - k)$ atau $(40 - 3 = 37)$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,86. Berdasarkan tabel 4.16 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 9,672 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,672 > 2,86$), dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independent gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara simultan mempengaruhi variabel dependent yaitu kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang.

2) Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial. Sebaliknya, jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dengan signifikansi $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji T (parsial) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji T (Parsial)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.074	.290
Gaya kepemimpinan	2.910	.006
Motivasi	2.189	.035
Kompensasi	.796	.431

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti, 2018

Besarnya nilai T_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(40-3 = 37)$ sehingga diperoleh nilai T_{tabel} sebesar 1,688. Berdasarkan tabel 4.17, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai T_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar 2.910, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2.910 > 1,688$), dengan signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya gaya kepemimpinan

berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Maka dapat dinyatakan bahwa H₁ terbukti.

b. Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai T_{hitung} variabel motivasi sebesar 2.189, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2.189 > 1,688$), dengan signifikansi $0,035 < 0,05$ sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima, artinya motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Maka dapat dinyatakan bahwa H₂ terbukti.

c. Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui nilai T_{hitung} variabel kompensasi sebesar 0.796, maka $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0.796 < 1,688$), dengan signifikansi $0,431 > 0,05$ sehingga H₀ diterima dan H₃ ditolak, artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Maka dapat dinyatakan bahwa H₃ tidak terbukti.

3) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi merupakan kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Semakin besar koefisien determinasi menandakan bahwa semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Berikut uji koefisien dalam penelitian ini:

Tabel 4.19
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.400	2.61885

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2018

Pada tabel 4.19 dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,446 atau 44,6%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 44,6%, sedangkan sisanya sebesar 45,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti kompetensi, pelatihan, gaya komunikasi, budaya organisasi, disiplin kerja, stres kerja, profesional kerja.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu gaya pemimpin atau manajer dalam organisasi merupakan penggambaran langkah kerja bagi karyawan yang berada dibawahnya. Gaya kepemimpinan mengundangi arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian gaya dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung dan diperkuat oleh uji T dengan nilai T_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar 2.910, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2.910 > 1,688$), dengan signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan atau manajer

PT. Bintang Selatan Agung Palembang seperti hubungan baik antara pimpinan dan bawahan, sikap tegas dan ramah seorang pimpinan, dan dapat menerima masukan dan kritikan dari para bawahannya, Sehingga akan timbul rasa di hargai dan semangat dari karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang untuk bekerja dan kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Emilia Ika Andriyani yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta, dengan hasil variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di buktikan dengan $t_{hitung} = (3,118) > t_{tabel} (2,002)$.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja, 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

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui nilai T_{hitung} variabel motivasi sebesar 2.189, maka $T_{hitung} > T_{tabel} (2.189 > 1,688)$, dengan signifikansi $0,035 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya dengan menerapkan motivasi yang baik, yaitu suatu dorongan secara langsung kepada karyawan

agar kebutuhannya tercapai maka perusahaan akan memiliki sumber daya yang berkualitas dan berkompotensi tinggi.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gede Restu Mahajaya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung dengan hasil menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,551 > 2,000$) dan nilai sig $0,13 < 0,05$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa atau imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan, pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dan diperkuat oleh uji T dengan nilai T_{hitung} variabel kompensasi sebesar 0.796, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($0.796 < 1,688$), dengan signifikansi $0,431 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_3 ditolak. maka dapat dikatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pangaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Dewi Putri Utami, Rodhiya dan Sendhang Nurseto yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Cynthia Box Kudus, dengan hasil menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,756 < 2,01669$). Sehingga variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV. Cyhntia Box Kudus.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang secara parsial dengan nilai T_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,910, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,910 > 1,688$), dengan signifikansi $0,006 < 0,05$. Maka dapat dikatalan H_0 di tolak dan H_1 diterima.
- 2) Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang secara parsial dengan nilai T_{hitung} variabel motivasi sebesar 2,189, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,189 > 1,688$), dengan signifikansi $0,035 < 0,05$. Maka dapat dikatalan H_0 di tolak dan H_2 diterima.
- 3) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang secara parsial dengan nilai T_{hitung} variabel kompensasi sebesar 0,796, maka $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,796 < 1,688$), dengan signifikansi $0,431 > 0,05$. Maka dapat dikatalan H_0 di terima dan H_3 ditolak.
- 4) Gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang dengan nilai F_{hitung} sebesar 9.672 maka

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9.672 > 2,86$), dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan H_0 di tolak dan H_4 diterima

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, kesimpulan, dan proses pengumpulan data, maka terdapat beberapa hal yang peneliti sarankan kepada objek penelitian dan penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan, agar pimpinan PT. Bintang Selatan Agung Palembang lebih memperhatikan lagi saran dan kritikan serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide-idenya. Selain itu juga aspek motivasi di harapkan dengan menerapkan motivasi yang baik, yaitu suatu dorongan secara langsung kepada karyawan agar kebutuhannya tercapai maka perusahaan akan memiliki sumber daya yang berkualitas dan berkompotensi tinggi. serta lebih meningkatkan pemberian kompensasi kepada karyawan berupa intensif, bonus, dan gaji pokok yang sesuai dengan standar dan beban pekerjaan para karyawan.
- 2) Bagi penelitian selanjtnya, disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor variabel lain di luar penelitian ini, seperti kompetensi, pelatihan, gaya komunikasi, budaya organisasi, disiplin kerja, stres kerja, profesional kerja. Karena koefisien determinasi di dalam penelitian ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bintang selatan Agung Palembang sebesar 44,6%, sedangkan sisanya sebesar 45,4% lagi yang perlu dibuktikan melalui variabel diatas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi., Leonard. 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah*. Yogyakarta : Skripsi.
- Andriyani., Emilia Ika. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta*. Yogyakarta: Skripsi.
- Burhanuddin, Yusup. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).
- Duwi, Priyatno. 2009. *SPSS (Untuk Analisis Korelasi, Regresi, Dan Multivariate)*. (Yogyakarta : Gava Media).
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan*. (Bandung: Alfabeta).
- Fatmasari Endayani dkk. 2015, *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepajen)*. Jurnal administrasi bisnis vol 25 (1).
- Handoko., Hani T. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Liberty).
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. (Jakarta: PT Bumi Aksara)
- Kartono, Kartini. 2001. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. (Bandung: Rajawali Press).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. (Jakarta: Rajawali Pers).
- Kemby., Ester Faya, dkk. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunika Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA Vol. 5 No. 3 September 2017
- Kusuma., Arta Adi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Semarang: Skripsi.
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. (Bandung :Alfabeta).
- Lefi., Calvin Agmy. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jakarta: Skripsi.

- Mifta, Thoha. 2006. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. (Yogyakarta: Rajawali Pers).
- Nimpuno., Galih Aryo. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD*. Perpustakaan Pelajar Yogyakarta. Yogyakarta: Skripsi.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. (Jakarta: Kencana).
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodelogi Penelitian* (Skripsi, Tesis, disertasi dan karya ilmiah). (Jakarta : Prenademia Group).
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta).
- Rachmawati., Ike Kusdayah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : CV. Andi Offseft).
- Panggabean., Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. Kedua*. (Jakarta: Ghalia Indonesia).
- Panorama, Maya dan Muhajirin. 2017. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. (Yogyakarta : Idea Press).
- Prasetyo, Bambang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif "Teori Dan Aplikasi"*. (Jakarta: Rajawali Pers).
- Rahmayanti. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 2 No. 2.
- Saepuddin, Asep, dkk . 2009. *Statistika Dasar*, (Jakarta: Grasindo).
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia).
- Santoso., Purbayu Budi Santosa, dkk. 2007. *Statistika Deskriptif dalam Bidang Ekonomi dan Niaga*. (Jakarta: Erlangga).
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. (Jakarta :Salemba Empat).
- Sari., Dwi Purnama. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bening Vol. 2 No. 1.

- Siagian., Sondang P. 2005. *Kepemimpinan Teori Dan Pengembangannya.*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D).* (Bandung :Alfabeta).
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: Kencana).
- Sujak, Abi. 2007. *Kepemimpinan Manajer : Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi.* (Jakarta: Rajawali).
- Tampubolon., Biatna D. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001.* Jurnal standarisasi. No 9.
- Tiana., Dwi Lilis. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Simki-Ekonomie Vol. 01 No. 04.
- Tim Penyusun Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Cet.11.* (Jakarta: Balai Pustaka).
- Wardhana., Yoga Kusuma. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang).* Jakarta : Skripsi.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima.* (Jakarta: Rajawali Pers).
- Winardi. 2000. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen.* (Bandung: Alumni).
- Yanuar., Annisa Aulia. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.* Makassar: Skripsi.
- Yoga Kusuma Wardhana. 2014 “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Jakarta: Skripsi.
- Yusuf, A Murni. 2016. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan.* (Jakarta : Prenadamedia Group).
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* (PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta).
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2013. *Islamic Leadership.* (Jakarta.: PT Bumi Aksara).

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang”**, Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, mohon kiranya Bapak/Ibu/Saudara/i berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya kerana kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Habibullah

DATA RESPONDEN

1. Nama :(Boleh
Tidak Diisi)
2. Umur : 20-25 Tahun 26-35 Tahun
 36-45 Tahun > 46 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Wanita
4. Pendidikan Ditamatkan : SD D3
 SMP S1
 SMA/SMK S2
5. Lama Bekerja : 1-5 Tahun 5-10 Tahun
 11-15 Tahun > 16 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Mohon memberikan tanda (\checkmark) pada jawaban yang Bapak/Ibu/saudara/i anggap benar.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Ada lima alternatif jawaban yaitu :

- SS : Sangat Setuju = 5
S : Setuju = 4
KS : Kurang Setuju = 3

TS : Tidak Setuju = 2

STS : Sangat Tidak Setuju = 1

A. Indikator Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1. Pimpinan saya dengan senang hati menerima saran saya.					
2. Pimpinan saya menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan.					
3. Pimpinan saya selalu memberikan perhatian lebih serta bersifat melindungi kepada semua karyawan.					
4. Pimpinan saya selalu memberikan bonus jika saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
5. Ketika karyawan datang terlambat pimpinan tidak akan memberikan toleransi kepada setiap karyawannya.					
6. Pimpinan selalu menanggapi setiap permasalahan yang ada di perusahaan dengan tenang.					
7. Pimpinan saya selalu menjelaskan keputusan yang akan ditetapkannya untuk perusahaan.					
8. Pimpinan tidak memberi ruang pada saya untuk mengambil inisiatif dalam mengambil keputusan.					
9. Pemimpin saya memberikan contoh tauladan kepada bawahan.					
10. Pimpinan bersikap ramah serta menyenangkan perasaan karyawan.					

B. Indikator Motivasi

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
11. Gaji sebagai karyawan di perusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.					
12. Karyawan merasa kehidupannya terjamin.					
13. Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan.					
14. Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah di perhatikan dengan baik.					
15. Kerja sama antar karyawan berjalan dengan baik.					
16. Pimpinan selalu memberikam perhatian kepada karyawannya.					
17. Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih.					
18. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukakn dihargai atasan.					
19. Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melaukan pekerjaan saya dengan baik.					
20. Hampir setiap saat pekerjaan yang sulit dapat saya selesaikan dengan baik dan keterampilan yang saya miliki.					

C. Indikator Kompensasi

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
21. Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu.					
22. Besarnya gaji yang saya terima telah sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan.					
23. Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga.					
24. Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya melebihi target yang telah ditetapkan.					
25. Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan.					
26. Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja.					
27. Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya.					
28. Perusahaan memberikan tunjangan asuransi sebagai tanggung jawab keselamatan karyawan.					
29. Jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan resiko pekerjaan.					

D. Indikator Kinerja Karyawan

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
30. Kualitas pekerjaan saya selama bekerja di perusahaan ini sudah sesuai dengan standar yang ada.					
31. Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
32. Semua pekerjaan yang di selesaikan sudah sesuai dengan target yang di berikan oleh perusahaan.					
33. Hasil pekerjaan saya selalu meningkat.					
34. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
35. Saya tidak menunda pekerjaan yang di berikan atasan kepada saya.					
36. Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.					
37. Saya bekerja sesuai dengan apa yang di perintahkan pimpinan.					
38. Saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada di kantor.					
39. Saya bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah.					

38	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	44
39	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	35
40	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	39

Variabel X2 Motivasi

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
1	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	44
2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	41
4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	41
5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	43
6	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	41
7	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	41
8	4	3	3	5	4	5	3	3	3	3	36
9	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	40
10	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	39
11	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	35
12	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	41
13	4	5	4	5	3	5	3	3	4	4	40
14	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	40
15	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	44
16	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	35
17	3	4	3	4	4	5	5	5	4	3	40
18	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	38
19	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	39
20	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
21	3	5	3	3	5	5	4	5	4	5	42
22	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
23	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	41
24	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	37
25	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	34
26	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	39
27	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	38
28	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	40
29	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	38
30	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	43
31	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	43
32	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	34
33	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	38

34	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
35	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
36	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44
37	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
38	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
39	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42

Variabel X3 Kompensasi

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	Total
1	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
2	4	4	5	3	5	3	5	3	4	36
3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	41
6	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43
7	4	5	5	5	5	5	4	5	4	42
8	5	5	5	5	5	3	5	4	3	40
9	4	5	4	4	4	4	4	4	3	36
10	3	5	5	4	5	5	5	5	4	41
11	4	5	5	4	4	4	4	3	3	36
12	4	5	5	5	4	4	3	5	5	40
13	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
14	5	4	5	5	5	5	3	4	5	41
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
16	4	5	5	5	4	3	3	3	4	36
17	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
18	5	4	5	5	5	3	3	3	5	38
19	3	3	4	4	3	4	4	4	5	34
20	5	5	5	5	5	3	4	5	5	42
21	3	4	5	5	4	4	5	5	4	39
22	3	3	5	3	3	5	5	4	4	35
23	3	3	4	4	5	5	4	5	4	37
24	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30
25	5	4	5	4	4	5	5	5	5	42
26	3	5	4	4	3	5	5	4	3	36
27	3	5	4	4	4	5	5	4	4	38
28	4	5	5	5	4	5	5	3	5	41
29	5	5	5	5	3	4	5	4	3	39

30	5	4	5	4	5	4	5	5	4	41
31	4	4	4	3	3	5	5	4	4	36
32	4	5	4	3	4	5	4	4	4	37
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	4	3	5	5	4	5	5	5	3	39
35	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
37	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
38	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
39	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39
40	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40

Variabel Y Kinerja Karyawan

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
1	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	39
2	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	42
3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	41
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	43
6	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45
7	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
8	4	3	3	3	5	4	3	5	4	3	37
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
10	3	4	3	4	5	5	3	5	5	3	40
11	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	39
12	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41
13	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
14	5	4	3	3	3	4	5	3	4	5	39
15	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
16	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
17	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
18	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34
19	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
20	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	34
21	5	3	3	4	4	5	4	5	3	4	40
22	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44
23	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	41
24	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
25	5	3	3	3	4	3	5	5	3	3	37
26	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	41

27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
28	4	4	4	3	3	3	5	5	3	5	39
29	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	33
30	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
31	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
32	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	39
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	5	3	5	4	3	4	4	4	3	40
35	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
36	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
38	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
39	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	41
40	5	5	3	3	3	4	3	5	4	4	39

Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Gaya kepemimpinan	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	totalx1
x1.1 Pearson Correlation	1	.388*	.395*	.432**	.552**	-.232	-.268	-.201	-.064	-.209	.373*
Sig. (2-tailed)		.013	.012	.005	.000	.149	.094	.215	.697	.196	.018
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.2 Pearson Correlation	.388*	1	-.090	.328*	.598**	.036	.006	-.012	.089	-.006	.453**
Sig. (2-tailed)	.013		.582	.039	.000	.827	.972	.943	.583	.970	.003
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.3 Pearson Correlation	.395*	-.090	1	.350*	.163	.110	.005	.014	-.071	-.096	.374*
Sig. (2-tailed)	.012	.582		.027	.316	.498	.973	.931	.665	.555	.017
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.4 Pearson Correlation	.432**	.328*	.350*	1	.592**	.000	.041	-.119	.098	-.043	.546**
Sig. (2-tailed)	.005	.039	.027		.000	1.000	.800	.465	.548	.791	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.5 Pearson Correlation	.552**	.598**	.163	.592**	1	-.007	-.020	.010	.008	-.035	.556**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.316	.000		.968	.902	.953	.961	.831	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.6 Pearson Correlation	-.232	.036	.110	.000	-.007	1	.694**	.666**	.414**	.502**	.624**
Sig. (2-tailed)	.149	.827	.498	1.000	.968		.000	.000	.008	.001	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.7 Pearson Correlation	-.268	.006	.005	.041	-.020	.694**	1	.406**	.431**	.498**	.558**
Sig. (2-tailed)	.094	.972	.973	.800	.902	.000		.009	.005	.001	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.8 Pearson Correlation	-.201	-.012	.014	-.119	.010	.666**	.406**	1	.376*	.562**	.500**
Sig. (2-tailed)	.215	.943	.931	.465	.953	.000	.009		.017	.000	.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.9 Pearson Correlation	-.064	.089	-.071	.098	.008	.414**	.431**	.376*	1	.564**	.550**
Sig. (2-tailed)	.697	.583	.665	.548	.961	.008	.005	.017		.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x1.10 Pearson Correlation	-.209	-.006	-.096	-.043	-.035	.502**	.498**	.562**	.564**	1	.529**
Sig. (2-tailed)	.196	.970	.555	.791	.831	.001	.001	.000	.000		.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
totalx1 Pearson Correlation	.373*	.453**	.374*	.546**	.556**	.624**	.558**	.500**	.550**	.529**	1
Sig. (2-tailed)	.018	.003	.017	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	10

Motivasi	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	totalx2
x2.1 Pearson Correlation	1	.546**	.511**	.538**	.103	.109	-.168	-.002	-.144	.098	.568**
x2.1 Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.529	.502	.301	.989	.374	.549	.000
x2.1 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.2 Pearson Correlation	.546**	1	.568**	.417**	.265	.111	.148	.265	.069	.248	.789**
x2.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.007	.099	.496	.361	.098	.670	.124	.000
x2.2 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.3 Pearson Correlation	.511**	.568**	1	.225	.034	.000	-.100	-.114	-.161	.047	.450**
x2.3 Sig. (2-tailed)	.001	.000		.162	.833	1.000	.540	.485	.320	.775	.004
x2.3 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.4 Pearson Correlation	.538**	.417**	.225	1	.183	.222	-.070	.012	.037	-.099	.530**
x2.4 Sig. (2-tailed)	.000	.007	.162		.260	.169	.666	.942	.820	.543	.000
x2.4 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.5 Pearson Correlation	.103	.265	.034	.183	1	.244	.283	.044	.008	-.164	.406**
x2.5 Sig. (2-tailed)	.529	.099	.833	.260		.129	.077	.786	.960	.313	.009
x2.5 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.6 Pearson Correlation	.109	.111	.000	.222	.244	1	.058	-.107	.000	.056	.336*
x2.6 Sig. (2-tailed)	.502	.496	1.000	.169	.129		.724	.512	1.000	.732	.034
x2.6 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.7 Pearson Correlation	-.168	.148	-.100	-.070	.283	.058	1	.461**	.344*	-.103	.386*
x2.7 Sig. (2-tailed)	.301	.361	.540	.666	.077	.724		.003	.030	.526	.014
x2.7 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.8 Pearson Correlation	-.002	.265	-.114	.012	.044	-.107	.461**	1	.292	.191	.445**
x2.8 Sig. (2-tailed)	.989	.098	.485	.942	.786	.512	.003		.067	.237	.004
x2.8 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.9 Pearson Correlation	-.144	.069	-.161	.037	.008	.000	.344*	.292	1	.401*	.393*
x2.9 Sig. (2-tailed)	.374	.670	.320	.820	.960	1.000	.030	.067		.010	.012
x2.9 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.10 Pearson Correlation	.098	.248	.047	-.099	-.164	.056	-.103	.191	.401*	1	.365*
x2.10 Sig. (2-tailed)	.549	.124	.775	.543	.313	.732	.526	.237	.010		.021
x2.10 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
totalx2 Pearson Correlation	.568**	.789**	.450**	.530**	.406**	.336*	.386*	.445**	.393*	.365*	1
totalx2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.009	.034	.014	.004	.012	.021	
totalx2 N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	10

Kompensasi		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	totalx3
x3.1	Pearson Correlation	1	.276	.435**	.368*	.431**	-.131	-.053	.036	.169	.548**
	Sig. (2-tailed)		.085	.005	.020	.005	.421	.744	.823	.299	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.2	Pearson Correlation	.276	1	.335*	.405**	.287	.010	.106	-.115	-.063	.489**
	Sig. (2-tailed)	.085		.035	.010	.072	.953	.513	.481	.698	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.3	Pearson Correlation	.435**	.335*	1	.498**	.382*	-.040	.035	-.009	.069	.557**
	Sig. (2-tailed)	.005	.035		.001	.015	.808	.831	.958	.672	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.4	Pearson Correlation	.368*	.405**	.498**	1	.384*	-.034	-.139	.132	.099	.582**
	Sig. (2-tailed)	.020	.010	.001		.014	.834	.392	.417	.543	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.5	Pearson Correlation	.431**	.287	.382*	.384*	1	.069	.026	.292	.327*	.706**
	Sig. (2-tailed)	.005	.072	.015	.014		.671	.874	.067	.039	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.6	Pearson Correlation	-.131	.010	-.040	-.034	.069	1	.379*	.469**	.130	.429**
	Sig. (2-tailed)	.421	.953	.808	.834	.671		.016	.002	.424	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.7	Pearson Correlation	-.053	.106	.035	-.139	.026	.379*	1	.245	-.165	.321*
	Sig. (2-tailed)	.744	.513	.831	.392	.874	.016		.128	.309	.044
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.8	Pearson Correlation	.036	-.115	-.009	.132	.292	.469**	.245	1	.237	.518**
	Sig. (2-tailed)	.823	.481	.958	.417	.067	.002	.128		.141	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x3.9	Pearson Correlation	.169	-.063	.069	.099	.327*	.130	-.165	.237	1	.402*
	Sig. (2-tailed)	.299	.698	.672	.543	.039	.424	.309	.141		.010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
totalx3	Pearson Correlation	.548**	.489**	.557**	.582**	.706**	.429**	.321*	.518**	.402*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.006	.044	.001	.010	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51611354
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.076
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.513
Asymp. Sig. (2-tailed)		.955
a. Test distribution is Normal.		

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Between Groups (Combined)	251.150	14	17.939	2.303	.033
	Linearity	156.512	1	156.512	20.091	.000
	Deviation from Linearity	94.638	13	7.280	.935	.534
	Within Groups	194.750	25	7.790		
	Total	445.900	39			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups (Combined)	233.933	12	19.494	2.483	.024
	Linearity	121.035	1	121.035	15.417	.001
	Deviation from Linearity	112.898	11	10.263	1.307	.273
	Within Groups	211.967	27	7.851		
	Total	445.900	39			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups (Combined)	177.925	11	16.175	1.690	.128
Kompensasi	Linearity	57.949	1	57.949	6.055	.020
	Deviation from Linearity	119.976	10	11.998	1.254	.302
	Within Groups	267.975	28	9.571		
	Total	445.900	39			

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.112	6.622		1.074	.290		
	Gaya kepemimpinan	.387	.133	.418	2.910	.006	.744	1.344
	Motivasi	.310	.141	.306	2.189	.035	.788	1.270
	Kompensasi	.117	.147	.108	.796	.431	.832	1.202

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.969	4.025		.241	.811
	Gaya kepemimpinan	-.043	.081	-.099	-.531	.598
	Motivasi	-.065	.086	-.136	-.751	.458
	Kompensasi	.136	.090	.267	1.513	.139

a. Dependent Variable: Abs_Res

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.112	6.622		1.074	.290
	Gaya kepemimpinan	.387	.133	.418	2.910	.006
	Motivasi	.310	.141	.306	2.189	.035
	Kompensasi	.117	.147	.108	.796	.431

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.998	3	66.333	9.672	.000 ^a
	Residual	246.902	36	6.858		
	Total	445.900	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.112	6.622		1.074	.290
	Gaya kepemimpinan	.387	.133	.418	2.910	.006
	Motivasi	.310	.141	.306	2.189	.035
	Kompensasi	.117	.147	.108	.796	.431

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.400	2.61885

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



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : Mohon Izin Penjilidan Skripsi

Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Habibullah
Nim/Jurusan : 14190116 / Ekonomi Syari'ah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Desember 2018

Penguji Utama

Dr. Zainal Burlian, SH. M.M, D.B.A
NIP. 196203051991011003

Penguji Kedua

Iccu Sri Gustiana, SS. M.M
NIK. 140601101312





KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C

Hal: Persetujuan Ujian Skripsi

Kepada Yth.,
Ketua Prodi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Skripsi berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang
Ditulis oleh : Habibullah
NIM : 14190116

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam ujian *Komprehensif* dan sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Palembang, Oktober 2018

Pembimbing Utama

Juwita Anggraini. M. H. I.
NIP. 198405192011012006

Pembimbing Kedua

Lidia Desiana, SE., M.Si.
NIK. 1605061741



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Habibullah
NIM : 14190116
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. 'Bintang Selatan Agung Palembang.
Pembimbing I : Juwita Anggraini. M.H.I

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1	5-7-2018	Cari Fenomena yang mewakili permasalahan	
2	12-7-2018	Perbaiki bab I - Alasan memilih PT. Bintang -	
3	16-7-2018	- Perbaiki bab I	
4	24-7-2018	ACC Bab I lanjut Bab II	
5	30-7-2018	Perbaiki Bab II	
6	09-08-2018	ACC Bab II lanjut Bab III	
7	13-08-2018	ACC bab III Silahkan buat Angket	

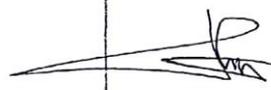
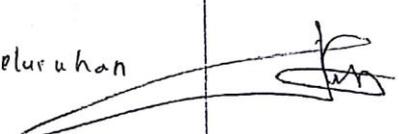


PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Habibullah
NIM : 14190116
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang.
Pembimbing I : Juwita Anggraini. M.H.I

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
8	20-8-2018	Acc Angket	
9	17-9-2018	Perbaiki bab 4 Acc bab 4	
10	2-10-2018	Acc bab keseluruhan Siap diujikan	 



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Habibullah
 NIM : 14190116
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang.
 Pembimbing II : Lidia Desiana, SE., M.Si

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	11/5/2018	- Latar belakang / fenomena - Teori yg dipelajari, keabsahan - Pengembangan hipotesis - Kerangka konseptual - Penelitian terdahulu mis 10 jml - Populasi - Definisi operasional. (subst)	
2.	18/5/2018	Revisi BAB I-III	
3.	28/5/2018	Azi BAB I-III, Kurun, logit BAB IV - V	
4.	7/9/2018	Revisi BAB IV-V, lampiran, dan point dan	
5.	8/9/2018	Azi BAB IV-V, Atypis dan lampiran.	



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

: B-1009/ Un.09/V1.1/PP.009/06/2018
: Satu Berkas
: Mohon Izin Penelitian

22 Juni 2018

lor
piran
hal

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Bintang Selatan Agung Palembang
Di
Palembang

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Sehubungan dengan akan diadakannya penelitian dalam rangka memperlancar penulisan tugas akhir (TA)/ Skripsi yang merupakan bagian dari persyaratan akademik, maka dengan ini kami mohon kiranya bapak/ibu untuk dapat memberikan izin penelitian/observasi/ wawancara dan pengambilan data di tempat yang bapak/ibu pimpin, adapun identitas mahasiswa yang bersangkutan sebagai berikut:

Nama	: Habibullah
Nim	: 14190116
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: Ekonomi Syariah
Judul Penelitian	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan atas partisipasi dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,

Dr. Qodariah Barkah, M.H.I.
NIP. 197011261997032000

Tembusan:

1. Rektor UIN Raden Fatah;
2. Mahasiswa bersangkutan;
3. Aris...



PT. BINTANG SELATAN AGUNG
General Contractor & Supplier



Palembang, 09 Juli 2018
No : 282/BSA/VII/2018
Lamp : -

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN)
Raden Fatah Palembang
Di-

Palembang.

Perihal: Izin Penelitian

Dengan Hormat,

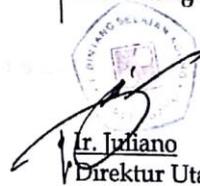
Menindak lanjuti surat saudara No. B-1009/Un.09/V1.1/PP.009/06/2018 Tanggal 22 Juni 2018 perihal Izin Penelitian, maka dengan ini kami (Pimpinan PT. Bintang Selatan Agung Palembang) bersedia membantu mahasiswa anda untuk memberikan izin penelitian untuk menyusun skripsi serta memberikan data perusahaan kami.

Adapun mahasiswa yang dimaksud adalah :

- Nama : Habibullah
- NIM : 14190116
- Program : Ekonomi dan Bisnis Islam
- Jurusan : Ekonomi Syariah

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT. Bintang Selatan Agung


I. Juliano
Direktur Utama

BIODATA

Identitas Diri

Nama : Habibullah
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 04 Februari 1997
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Orang Tua
Ayah : Poniran
Ibu : Dahniar
Nama Saudara : Muhammad Mustaqim, SE
Rasyid Ridho
Alamat : Jalan Sei Selan Lorong Akbar Rt.01 Rw.01 No. 46
Pakjo Palembang
Status : Belum Menikah
No. Hp : 0822-8239-1997
E-mail : habibullahabi22@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- o Pendidikan Formal
 - 2002 – 2008 SD Negeri 18 Palembang
 - 2008 – 2011 MTs Negeri 2 Palembang
 - 2011 – 2014 SMA Negeri 11 Palembang (Jurusan IPA)
 - 2014 – 2018 S-1 Ekonomi Syariah UIN Raden Fatah Palembang

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Palembang, Desember 2018



Habibullah