

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN AREA PANGKALAN BALAI**



Oleh:
Novita
NIM: 14190243

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah

(S. E)

PALEMBANG

2018



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

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Area Pangkalan Balai

Nama : Novita

NIM : 14190243

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)

Palembang, 06 Juni 2018

Dekan

A circular official stamp of the Faculty of Islamic Economics and Business, UIN Raden Fatah Palembang, is visible behind the signature.

Dr. Qodariah Barkah, M.H.I

NIP.19701126119997032002

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novita

Nim/Jurusan : 14190243/Ekonomi Syariah

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja

Karyawan di PT.PLN Area Pangkalan Balai

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya sendiri (ASLI) dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar sarjana di Institusi Pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain atau kelompok lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Palembang, Juni 2018
Yang menyatakan



Novita
Nim: 14190243



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

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

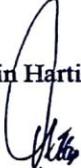
Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Novita
Nim/Jurusan : 14190243/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN Area Pangkalan Balai

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: RA Ritawati, SE., M.H.I, M-Si t.t: 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Lemiyana, SE., M.Si t.t: 
Tanggal	Penguji Utama	: Nilawati, S.Ag., Hum t.t: 
Tanggal	Penguji Kedua	: Syamsiar Zahrani, M.A t.t: 
Tanggal	Ketua	: Titin Hartini, SE., M.Si., Ak t.t: 
Tanggal	Sekretaris	: Erdah Lijitiani, SE., M.Ec., Dev t.t: 



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 KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PLN AREA PANGKALAN BALAI**

Yang ditulis Oleh:

Nama : NOVITA
NIM : 14190243
Program : S1 Ekonomi Islam

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,

R.A. Binowati, SE., S.H.I
NIP. 197206172007102004

Palembang 30 April, 2018

Pembimbing Kedua,

Lemiyana, SE., M.Si
NIK. 1605061761

Motto:

**“Langkah kaki serta pikiran akan menentukan tujuan hidup yang akan dicapai,
tanpa di iringi doa dan perjuangan serta berusaha semua itu akan
menjadi sia-sia”.**

Kupersembahkan Kepada:

- ❖ Ayahanda Mustar dan Ibunda Holiya tersayang yang selalu mendoakan, mendambakan keberhasilan dan kesuksesanku.
- ❖ Kakak-kakakku yang tercinta (Eli Yani, Dedi Irawan, Effendi, dan Marwandi), Kakak dan Ayuk Iparku (Ibrahim, Cahliyah Arfi Utami dan Hardya Yunpesa), dan Keponakanku (Vina, Sakhi, Rafka dan Fakhira) serta saudara-saudaraku yang mengharapkan keberhasilanku.
- ❖ Ibu RA. Ritawati, SE.,M.H.I dan Ibu Lemiyana, SE. M.Si yang telah membimbingku dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.
- ❖ Teman-teman di Program Studi Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang Tahun Angkatan 2014 khususnya EKI 6.
- ❖ Seluruh Bapak, Ibu Guru dan Dosen yang telah mengajar dan mendidikku dari SD sampai dengan Perguruan Tinggi.
- ❖ Sahabat-sahabat sehatiku (Neny D, Okta, Vina, Netta, Novita A, Nia, Neny F, Nita, Nelia, Noviana, Putri).
- ❖ Untuk seseorang yang jauh di mata namun dekat di hati, yang selalu memberiku semangat dan motivasi.
- ❖ Almamaterku

KATA PENGANTAR

Syukur *Alhamdulillah* dipanjatkan penulis hanya kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di P.PLN Area Pangkalan Balai”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menempuh ujian guna mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Syariah pada Program Studi Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis mendapat banyak bantuan berguna dari berbagai pihak dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya.
2. Kedua orangtuaku ayahanda Mustar dan ibunda Holiya serta keluarga, atas doa dan kasih sayang.
3. Bapak Prof. Drs. H. M Sirozi, M.A., Pd selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
4. Ibu RA. Ritawati, SE.,M.H.Idan Ibu Lemiyana,SE., M.Si selaku pembimbing, yang telah memberikan bimbingan selama penulisan skripsi ini.
5. Ibu Titin Hartini, M.Si selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah UIN Raden Fatah Palembang.
6. Ibu Mismiwati Abdullah, M.P selaku Sekertaris Prodi Ekonomi Syariah UIN Raden Fatah Palembang.

7. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
8. Teman-teman seperjuanganku yang selalu mendukung serta memberikan semangat sampai skripsi ini selesai ditulis.

Palembang, 06 Juni 2018

Novita Nim : 14190243

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	ix
ABSTRAK	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Kontribusi Penelitian.....	11

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Kepemimpinan	12
2.2 Pengertian Motivasi	17
2.3 Pengertian Kompensasi	23

2.4 Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.5 Penelitian Terdahulu	31
2.6 Hipotesis.....	41

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	42
3.2 Desain Penelitian.....	42
3.3 Sumber dan Jenis Data	42
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel.....	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.5 Defenisi Operasional Variabel	47
3.6 Instrumen Penelitian.....	49
3.6.1 Uji Validitas	49
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	50
3.6.3 Uji Normalitas	50
3.6.4 Uji Linearitas.....	51
3.6.4 Uji Multikolonieritas	51
3.6.5 Uji Heteroskedastisitas	52
3.7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
3.8 Uji Hipotesis.....	53
3.8.1 Koefisien Determinasi	53

3.8.2 Uji F (Simultan)	54
3.8.3 Uji t (Parsial)	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Sejarah P.PLN (Persero)	56
4.1.1 Visi dan Misi	57
4.1.2 Struktur Organisasi.....	58
4.2 Hasil Penelitian	59
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	86

ABSTRAK

Salah satu faktor penting dalam bidang sumber daya manusia adalah beradaptasi dan menciptakan perubahan baru untuk menghasilkan kinerja karyawan yang memadai terhadap organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh positif antara variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Pangkalan Balai.

Metode Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh yaitu sebanyak 63 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner, adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik (yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan 56,4 % terhadap kinerja karyawan dan sisanya 43,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain tidak dilihat dari penelitian ini dan berhubungan secara positif yang berarti semakin tinggi kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi maka semakin tinggi pula mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN Area Pangkalan Balai.

Kata-kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi saat ini menuntut tingkat persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin tinggi. Untuk bertahan dan juga berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus mampu membangun dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya.¹

Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PLN sebagai Badan Usaha Milik Negara yang berbentuk perusahaan perseroan (persero) berkewajiban untuk menyediakan tenaga kelistrikan bagi kepentingan umum dan tetap memperhatikan tujuan perusahaan yaitu menghasilkan keuntungan sesuai dengan undang-undang.²

PT. PLN (persero) Pangkalan Balai, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani kebutuhan listrik masyarakat, baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri. PLN sebagai organisasi terpercaya sendiri tentunya memberikan perhatian yang serius dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana PrenadaMedia, 2017), hlm: 3

² Mulhadi, *Hukum Perusahaan: Bentuk-Bentuk Badan Usaha di Indonesia*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia 2011), hlm: 5

manusia ialah pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Selain itu perusahaan memerlukan daya yang lain yaitu modal, material seperti mesin guna mencapai tujuan perusahaan.³

Agar perusahaan mampu bertahan juga bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu sumber daya manusia tidak dapat ditunda lagi. Hal terbesar dalam stabilitas ekonomi angkatan kerja yang belum atau tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi disekelilingnya. Sumber daya manusia tidak sanggup menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi karena menganggap pekerjaan sebagai beban. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja sumber daya manusia yang menggunakan pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai sumber daya yang mempunyai etos kerja yang rendah.⁴

Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing, pembentukan sumber daya manusia yang andal di dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi

³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm: 7

⁴Edy Sutrisno, *Ibid* hlm: 5

sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan.⁵

Seorang pekerja yang mampu mengambil keputusan yang baik dan bila ia mampu memahami dan mampu dalam bidang ruang lingkup yang dia hadapi. Sumber daya manusia yang baik apabila ia mampu mengambil keputusan dengan baik sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan faktor kunci perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.⁶

Dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya sangatlah menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan agar apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan bisa tercapai.⁷ Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kepemimpinan, motivasi dan kompensasi.

⁵Mangkunegara, Anwar Prabu., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya 2011), hlm: 53

⁶Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hlm: 42

⁷Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Rajawali Pres, 2015), hlm: 39

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti pelaksanaan kinerja memiliki makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.⁸

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.⁹ Dapat disimpulkan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Selain kinerja, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kepemimpinan karena sangat berkaitan erat dengan keberhasilan yang bisa dicapai dalam suatu perusahaan.

Pemimpin mempunyai tugas penting sekaligus rumit. Khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia, seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan asset yang paling banyak mempengaruhi produktivitas

⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pres, 2014), hlm: 102

⁹ Wibowo, *Ibid* hlm: 105

organisasi.¹⁰ Aktivitas seorang pegawai didalam perusahaan secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Jadi, dalam perusahaan harus ada pemimpin demi sukses dan efisiensi kerja. Kepemimpinan ialah proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*Leadre*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.¹¹

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain, sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku untuk memengaruhi para bawahan agar mereka mampu berkerjasama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktifitas kerja yang sesuai dengan yang telah ditetapkan.¹²

Selain kepemimpinan, motivasi juga merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Motivasi diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi ialah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu berkerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus bisa tercapai. Setiap

¹⁰ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali pres, 2010), hlm: 170

¹¹ Ayu, Agus. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan Studi Kasus Pada PT. Pei Hei Internasional Wiratama Indonesia*. Jurnal Manajemn Dan Kewirausahaan. 2012 vol.10, Januari 124-135

¹² B. Siswanto Sasrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta PT. Bumi Aksara, 2010) hlm: 154

perusahaan menginginkan karyawan berkerja secara efektif dan efisien dalam kinerjanya.¹³

Kemampuan seorang atasan untuk memotivasi karyawannya adalah hal yang sangat penting dalam setiap usaha organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Karena setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak yang dapat mempengaruhi kemauanya dalam berkerja. Pemberian motivasi sangat penting untuk dilakukan agar karyawan dalam bekerja dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan secara langsung dan dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembayaran kompensasi dikaitkan langsung dengan kinerja karyawan seperti upah, atau gaji, bonus dan komisi sehingga sering disebut kompensasi langsung, dan ada yang tidak langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan dan kepuasan kerja karyawan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang cuti, uang makan dan lain-lain. Dalam suatu organisasi pengaruh kompensasi sangatlah penting karena, dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Kompensasi inilah yang akan digunakan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya¹⁴. Jika kompensasi tersebut diterima karyawan semakin berarti jabatannya semakin

¹³ Kartini Kartono, *Ibid* hlm: 74

¹⁴ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Rajawali Pres, 2015), hlm: 236

tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya tiga *research gap* variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1

***Research gap* Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Kadri Putra Aji Tara (2016)
	Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Christilia O. Posuma (2013)

Sumber: dikumpul dari berbagai sumber

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Kadri Putra Ali Tara menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Christilia O. Posuma menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2

***Research gap* Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil penelitian	Penelitian
Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan	1. Regina Aditya Rea (2010) 2. Ririvega Kasenda (2013)
	Tidak dapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan	1. I Gde Adnyana Sudibya (2012)

Sumber: dikumpul dari berbagai sumber

Motivasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Regina Aditya Rea dan Ririvega Kasenda menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Gde Adnyana Sudibya yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Table 1.3

***Research gap* Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil penelitian	Penelitian
Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	Ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	1. Rahayu (2013) 2. Suwati (2013)
	Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	1. Artana (2012) 2. Ririvega Kasenda (2013)

Sumber: dikumpul dari berbagai sumber

Kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Rahayu dan Suwati menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Artana dan Ririvega Kasenda menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena data tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian terdahulu. Berbagai penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda-beda dari kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN AREA PANGKALAN BALAI”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dikaji sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Area Pangkalan Balai?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Area Pangkalan Balai?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Area Pangkalan Balai?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Pakalan Balai.
2. Untuk menganalisis motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Pakalan Balai.
3. Untuk menganalisis kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Pangkalan Balai.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya studi tentang Ekonomi Syariah, khususnya tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji masalah yang sama.

2. Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berdampak pada kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan. Dan hasil dari penelitian ini

dapat dijadikan pertimbangan dan masukan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi aktivitas akademik khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

c. Bagi Penulis

Memberi manfaat berupa pemahaman mendalam mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan serta memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Studi Ekonomi Syariah.

E. Kontribusi Penelitian

1. Untuk memberikan tambahan informasi tentang adanya pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menambah pemahaman secara praktis dalam bidang ilmu ekonomi, sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas pengembangan ilmu yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan kualitas program peningkatan kinerja karyawan,
4. Sebagai landasan empiris atau kerangka acuan untuk penelitian dimasa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi paling sulit untuk dipahami. Karena merupakan faktor penting yang menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnyadalam organisasi, kepemimpinan dapat disimpulkan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh.¹⁵

Menurut Edy Sutrisno,¹⁶ kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pihak lain untuk komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh kesadaran, perhatian, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Sedangkan menurut Megawati, kepemimpinan adalah proses seseorang mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Adapun

¹⁵Yukl, Gary, (2011), *Leadership in Organization*, 10th Edition, Prentice-Hall Inc, Englewood Cliffs, New Jersey.

¹⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm: 214

menurut Amstrong, menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar berkerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar berkerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Fungsi Kepemimpinan Organisasi

Ada fungsi kepemimpinan organisasi (pimpinan di dalam organisasi)ialah:¹⁷

- a. Memprakarsai struktur organisasi,
- b. Menjaga adanya koordinasi dan integritas organisasi, supaya semuanya beroperasi secara efektif,
- c. Merumuskan tujuan institusional atau organisasional, dan menentukan serta cara-cara yang efisien untuk mencapai tujuan tersebut,
- d. Menengahi pertentangan dan konflik-konflik yang muncul dan mengadakan evaluasi dan evaluasi-ulang,
- e. Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan, dan penyempurnaan dalam organisasi.

¹⁷ Kartini Kartono, *Ibid*hlm: 62

3. Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya atau cara tersendiri dalam memimpin perusahaannya. Menurut Tohardi, ada beberapa gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:¹⁸

a. Gaya persuasif

Gaya pemimpin yang menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

b. Gaya refresif

Gaya pemimpin yang memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman sehingga bawahan merasa ketakutan.

c. Gaya inovatif

Gaya pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial atau setiap produk yang terkait dengan manusia.

d. Gaya motivatif

Gaya pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.

¹⁸ Edy Sutrisno, *Ibid* hlm: 242

e. Gaya naratif

Gaya pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit berkerja.

4. Metode Kepemimpinan

Metode Kepemimpinan ialah cara berkerja dan bertingkahtaku pemimpin dalam membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu. Ordway Tead mengemukakan metode kepemimpinan ialah:¹⁹

- a. Metode perintah, perintah itu timbul dari situasi dan relasi kerja. Karena itu perintah adalah fakta fungsional pada organisasi, berbentuk instruksi, komando, peraturan tata tertib, standar perilaku atau perilaku yang harus dipatuhi.
- b. Memberikan celaan dan pujian, celaan itu sebaiknya berupa teguran, dan dilakukan secara rahasia, tidak secara terbuka di muka umum. Celaan juga sebaiknya diberikan dengan nada yang suara yang “menyenangkan” agar tidak menimbulkan rasa dendam dan sakit hati.
- c. Memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar, pemimpin harus bersifat objektif dan jujur.

¹⁹Kartini Kartono, *Ibid* hlm: 63

5. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo, secara garis besar indikator dari kepemimpinan adalah:²⁰

a. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Bersifat menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

c. Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut saran atau anjuran. Didalam kepemimpinan sugesti ialah pengaruh yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesi mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan

²⁰ Wadjosumidjo, *Kepemimpinan Yang Efektif*, (Yogyakarta: Balai Pustaka 2014), hlm: 154

membina harga diri serta pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

d. Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, maka tujuan yang akan dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk berkerja sama.

e. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga para bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan berkerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya agar

gairah kerja bawahan, mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno, motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.²¹ Sedangkan menurut Mulyasa, motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Seorang karyawan akan bekerja bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi.²²

Motif ialah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak untuk mau bekerja, karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi ialah akibat dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya. Karena terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan.

Adapun menurut Robbins, motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha secara optimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi

²¹Edy Sutrisno, *Ibid* hlm: 109

²² Mulyasa E, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 2013), hlm: 22

ialah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu atau dapat diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Proses motivasi terdiri beberapa tahapan proses, yaitu:²³

1. Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi, maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
2. Apabila kebutuhan belum terpenuhi, maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
3. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan, maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
4. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
5. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
6. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

²³Edy Surisno, *Ibid* hlm: 264

2. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi sebagai berikut:²⁴

- a. Mendorong gairah dan memberi semangat kerja karyawan;
- b. Meningkatkan moral dan juga kepuasan kerja karyawan;
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- d. Mempertahankan loyalitas serta kestabilan karyawan perusahaan;
- e. Menciptakan suasana serta hubungan kerja yang baik.

3. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu sebagai berikut:²⁵

- a. Motivasi Positif, manajer memotivasi bawahan dan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan adanya motivasi positif semangat kerja bawahan menjadi meningkat, karena manusia umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang perkerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan adanya motivasi negatif semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

²⁴ Melayu S.P. Hasibuan, *Ibid* hlm: 97-98

²⁵ *Ibid*, hlm: 99

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi ialah proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ektern yang berasal dari karyawan.²⁶

a. Faktor intern

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

1. Keinginan untuk hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk dapat memperoleh penguasaan
5. Keinginan untuk dapat berkuasa

b. Faktor ekstern

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kondisi yang sudah memadai
3. Supervisi yang lebih baik
4. Ada jaminan karir

²⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenmedia Grup), hlm: 110-112

5. Status dan tanggung jawab

6. Peraturan yang fleksibel

5. Indikator motivasi

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Herzberg dalam Slamet yaitu:²⁷

a. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan

Suasana harmonis antar pegawai terjalin di tempat kerja dan selalu terjalin kerjasama bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja.

b. Lingkungan kerja

Terhadap fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja dan suasana kerja yang sesuai dengan yang diharapkan.

c. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

Perusahaan atau organisasi selalu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.

d. Pemberian tunjangan

Perusahaan atau organisasi telah memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya.

²⁷Slamet, Ahmad. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Unnes Press 2010), hlm: 137

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi Menurut Hasibuan merupakan seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.²⁸ Sedangkan menurut Tohardi, kompensasi merupakan apa yang terima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi kepada organisasi. Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi berupa bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Pembayaran kompensasi diatas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus dan komisi sehingga sering disebut kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.²⁹

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-

²⁸Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hlm: 118

²⁹ Edy Sutrisno, *Ibid* hlm: 182

finansial. Perusahaan dapat memberikan tambahan balas jasa secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Dengan cara tersebut sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Tentu saja cara seperti ini disesuaikan dengan kemampuan organisasi atau perusahaan.³⁰

2. Fungsi kompensasi

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- b. Pengumuman sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.³¹

3. Tujuan kompensasi

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya untuk dapat memenuhi

³⁰Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Rajawali Pres, 2015), hlm: 236

³¹Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Pustaka Setia, 2010), hlm 188

kebutuhan hidupnya sehari-hari dengan kata lain, kebutuhan ekonominya.

- b. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang lebih baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c. Memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.³²

4. Faktor eksternal yang mempengaruhi penentuan kompensasi yaitu:³³

- a. Pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi desain kompensasi dalam dua cara, pertama tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah pembayaran. Kedua pada saat yang sama mereka menekankan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti menyediakan tenaga kerja asing yang mungkin harganya murah atau menyediakan teknologi yang mengurangi pemakaian tenaga kerja.

- b. Kondisi ekonomi

³²*Ibid*, hlm: 188

³³Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm: 741

Kondisi-kondisi ekonomi industri terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan membayar perusahaan dengan tingkat upah yang tinggi.

c. Peraturan pemerintah

Peraturan pemerintah dalam bentuk penetapan upah minimum provinsi atau kota secara langsung akan mempengaruhi beberapa tingkat upah yang dapat dibayarkan oleh perusahaan.

d. Serikat pekerja

Kekuatan serikat pekerja dalam menekankan perusahaan terkait penentuan upah menjadi salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi penentuan tingkat upah di dalam industri.

5. Indikator kompensasi

Menurut Kadarisman, indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:³⁴

- a. Pemberian Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- b. Tunjangan, ialah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

³⁴ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2012), hlm:182

- c. Bonus, ialah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- d. Kepuasan kerja ialah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.
- e. Pemberian fasilitas, dapat mewakili jumlah substansial dan kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

D. Kinerja karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance* ada pula yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja namun kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.³⁵

Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.³⁶ Sedangkan menurut Hasibuan kinerja karyawan merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

³⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pres, 2014), hlm: 102

³⁶ Mangkunegara, *Ibid* hlm: 67

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁷

Kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Beberapa pakar memandang sebagai suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.³⁸ Jadi, dengan demikian kinerja ialah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

2. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerjaan individu melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivikasikan kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Menurut Wibowo,³⁹ penilaian kinerja adalah mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi, dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan

³⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hlm: 94

³⁸ Veithzal Rivai, *Ibid* hlm: 309

³⁹ Wibowo, *Ibid* hlm: 105

volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya.

Adapun Manfaat Penilaian Kinerja adalah sebagai berikut:⁴⁰

- a. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu kinerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- b. Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perencanaan jabatan.
- c. Penyesuaian gaji dapat dipakaisebagai informasi untuk mengkompensasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- d. Perbaikan kinerja dapat memberikan kesempatan kerja kepada karyawan untuk mengambil tindakan serta perbaikan agar perusahaan lebih meningkat.
- e. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukan penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya.
- f. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian yang akan mengetahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang efektif.

⁴⁰Mariot Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2011), hlm 195

Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak.

3. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukur kinerja adalah instrumen yang digunakan untuk menilai hasil akhir pelaksanaan kegiatan terhadap target dan tujuan kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam mengukur kinerja karyawan secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang telah ditentukan merupakan sesuatu yang telah dihitung sebagai dasar menilai atau melihat bagaimana kinerja setiap hari dalam perusahaan terus menerus meningkat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, indikator untuk mengukur kinerja karyawan berpengaruh seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan atau organisasi antara lain termasuk:⁴¹

a. Kuantitas kerja

Standar yang dilakukan perusahaan untuk membandingkan antara besarnya volume kerja seharusnya (normal) dengan kemampuan sebenarnya.

⁴¹Robbins, Stephen, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2012), hlm: 260

b. Kualitas kerja

Standar yang dilakukan perusahaan untuk lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan volume kerja.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, sesuai dengan ketentuan perusahaan.

E. Tinjauan Pustaka

Untuk mendukung penelitian ini, ada beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan diantaranya oleh:

Regina Aditya Rea (2010) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁴²

Penelitian selanjutnya oleh, Mulyahadi Kusumah (2011) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil analisis dengan menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1)

⁴²Regina Aditya Rea (2010) Dengan jurnal berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”.

mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y1) dengan nilai koefisien sebesar 0,464. Variabel kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y1) dengan nilai koefisien sebesar 0,422. Variabel kompensasi (X1) dan variabel kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,669. Sementara variabel kepuasan karyawan (Y) berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) dengan nilai koefisien sebesar 0,896.⁴³

Penelitian selanjutnya oleh, I Gde Adnyana Sudibya (2012) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna

⁴³Mulyahadi Kusumah (2011) Dengan jurnal berjudul “Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan”.

meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.⁴⁴

Penelitian selanjutnya oleh, Fahmi Fath (2016) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jaya Brix Indonesia”.Memiliki hasil bahwa penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Jaya Brix Indonesia.⁴⁵

Penelitian selanjutnya oleh, Ririvega Kasenda (2013) dengan jurnal berjudul “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado”. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama dengan kinerja karyawan.⁴⁶

Penelitian selanjutnya oleh, Gali Rakasiwi (2014) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pamong Praja Kabupaten KarangAnyar”.Hasil dari penelitian ini adalah: 1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2)

⁴⁴I Gde Adnyana Sudibya (2012) Dengan jurnal berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”.

⁴⁵Fahmi Fath (2016) Dengan jurnal berjudul “Pengaruh Motivasi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Jaya Brix Indonesia”.

⁴⁶Ririvega Kasenda (2013) Dengan jurnal berjudul “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado”.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.⁴⁷

Penelitian selanjutnya oleh, Khaerul Amri (2015) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji F menunjukkan model berpengaruh positif signifikan, yaitu kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh kepemimpinan, motivasi kerja, dan pelatihan kerja. Dan hasil uji parsial variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja. Hanya pelatihan kerja yang berpengaruh positif.⁴⁸

Penelitian selanjutnya oleh, W. Jaya Andika (2015) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja, Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri Tahun 2015”. Hasil penelitian ini adalah 1) Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan. 2) Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. 3) Ada pengaruh yang signifikan antara insentif dengan produktivitas kerja karyawan.

⁴⁷Gali Rakasiwi (2014) Dengan jurnal berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pamong Praja Kabupaten Karanganyar”.

⁴⁸Khaerul Amri (2015) Dengan jurnal berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta”.

4) Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif dengan produktivitas kerja karyawan.⁴⁹

Penelitian selanjutnya oleh, Kadri Putra Aji Tara (2016) dengan jurnal berjudul “Peran Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT Surya Barokah Palembang”. Memiliki hasil bahwa penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan bahwa peran motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan faktor lain seperti gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan agar perusahaan tersebut bisa berhasil.⁵⁰

Penelitian selanjutnya oleh, Rommy Beno Rumondor (2016) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttienggomalut”. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja agar mereka dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan, masukan-masukan terhadap bawahan, mampu

⁴⁹W. Jaya Andika (2015) Dengan jurnal berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri Tahun 2015”.

⁵⁰Kadri Putra Aji Tara (2016) Dengan jurnal berjudul “Peran Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT Surya Barokah Palembang”.

mengatasi setiap masalah dalam pekerjaan, dan mempunyai sikap dan tanggung jawab institusi.⁵¹

Tabel 1.4
Tabel Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Regina Aditya Rea (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan	Persamaan penelitian ini terletak di variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) Menggunakan analisis regresi liner berganda	Perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya yaitu disiplin kerja dan objek penelitian yaitu pada perusahaan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara sedangkan sampel yang digunakan 82 orang
2	Mulyahadi Kusumah (2011)	Pengaruh kompensasi kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan dan implikasinya terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Al Islam Bandung	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y1) Variabel kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan	Persamaan penelitian ini terletak di variabel kepemimpinan (X1), dan kinerja karyawan (Y) Metode yang digunakan regresi linier berganda	Perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya yaitu kepuasan karyawan dan implikasinya. Objek penelitian di Rumah Sakit Al Islam Bandung Sedangkan sampel yang digunakan 117 orang

⁵¹Rommy Beno Rumondor (2016) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttienggomalut”.

			terhadap kepuasan karyawan (Y). Variabel kompensasi (X1) dan variabel kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y) variabel kepuasan karyawan (Y) berpengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan		
3	I Gde Adnya Sudibya (2012)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali.	Hasil menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian ini terletak di variabel motivasi (X1), kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) Metode yang digunakan <i>Stratified Proportional Random sampling</i>	Perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya yaitu lingkungan kerja, kompetensi terhadap kepuasan kerja dan objek penelitian yaitu kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. Sedangkan sampel yang digunakan 150 orang
4	Ririvega Kasenda (2013)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada pt. Bangun	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap	Persamaan penelitian ini terletak di variabel kompensasi(X1), motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y)	Perbedaan penelitian ini terletak di objek penelitian pada pt. Bangun Wenang

		wenang Beverages company Manado	kinerja karyawan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama dengan kinerja karyawan	Metode yang digunakan regresi linier berganda	Beverages company Manado Sedangkan sampel yang digunakan 60 orang
5	Gali Rakasiwi (2014)	Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pamong praja kabupaten Karanganyar	Hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian ini terletak di variabel motivasi (X1), dan kinerja karyawan (Y) Menggunakan metode regresi linier berganda	Perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya yaitu kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan objek penelitian yaitu pada pamong praja kabupaten Karanganyar sedangkan sampel yang digunakan 51 orang
6	Khaerul Amri (2015)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini di variabel (X1)-kepemimpinan (X2)-Motivasi (Y)-Kinerja karyawan Menggunakan Analisis regresi linier berganda	Perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya yaitu Disiplin kerja, pelatihan kerja dan objek penelitian yaitu pada perusahaan BMT Bina Ihsanul Fikri

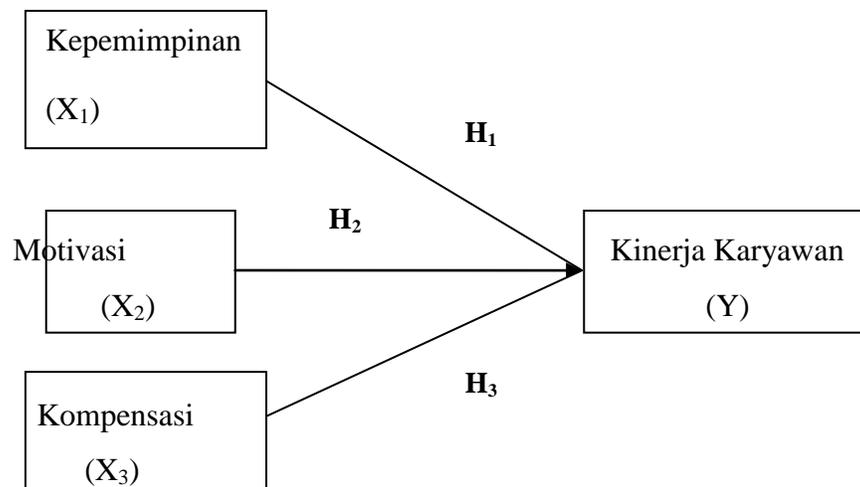
			Sedangkan Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan kinerja karyawan		Yogyakarta sedangkan sampel yang digunakan 62 orang
7	W. Jaya Andika (2015)	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja, dan pemberian insentif terhadap produktifitas kerja karyawan pegadaian cabang kota Kediri tahun 2	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif dengan produktivitas kerja karyawan	Persamaan penelitian ini terletak di variabel kepemimpinan (X1), dan motivasi kerja (X2) Menggunakan analisis regresi liner berganda	Perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya yaitu insentif, produktivitas kerja karyawan dan objek penelitian yaitu pada perusahaan pegadaian cabang kota Kediri tahun 2015 sedangkan sampel yang digunakan 52
8	Fahmi Fath (2016)	Pengaruh motivasi, insentif, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Jaya Brix Indonesia	Motivasi, insentif, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan penelitian ini terletak di variabel Motivasi (X1), dan kinerja karyawan (Y)	Perbedaannya terletak pada variabel insentif, pelatihan kerja dan objek penelitian yaitu di PT. Jaya BRI Indonesia sedangkan sampel yang digunakan 97
9	Rommy Beno Rumondor (2016)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kanwil ditjen kekayaan Negara Suluttienggomalut	Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian ini terletak di variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) -Metode yang digunakan Regresi Linier berganda	Perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya yaitu disiplin kerja dan objek penelitian yaitu kanwil ditjen kekayaan Negara Suluttienggomalut Sedangkan sampel yang digunakan 39 orang
10	Kadri	Peran motivasi	Hasil penelitian	Persamaan penelitian	Perbedaannya

Putra Aji Tara (2016)	dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Surya Barokah Palembang	ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan	ini terletak di variabel (X1)-motivasi (X2)-gaya kepemimpinan (Y)-kinerja karyawan -Menggunakan analisis Regresi linier berganda	terletak pada objek penelitian yaitu perusahaan BMT Surya Barokah. Dan sampel yang digunakan 73 sedangkan sampel yang digunakan peneliti 50 orang
-----------------------	--	--	--	---

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber

F. Kerangka Berfikir

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel yang lain, sehingga variabel bebas (*independen variabel*) adalah kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), kompensasi (X_3). Sedangkan variabel terikat (*dependen variabel*) adalah kinerja karyawan (Y).



Gambar 4.1 Kerangka konseptual

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang dihadapi dalam penelitian, dimana jawaban sementara akan diuji lagi kebenarannya. Hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan.⁵²

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Pangkalan Balai

H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Pangkalan Balai

H₃ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Pangkalan Balai

⁵²Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2011), hlm:

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian mengenai kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ini akan dilakukan pada karyawan PLN yang beralamat di Jln. Bukit Indah No.3, Pangkalan Balai 30753, Banyuasin Sumatera Selatan.

B. Desain Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka desain dari tulisan ini termasuk pada jenis deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.⁵³

C. Sumber dan jenis data

Sumber data dari subjek ini dimana data dapat diperoleh.⁵⁴ Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu:

⁵³ Saifuddin Anar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta :Pustaka Pelajar, 2014), hlm: 91

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Bina Askara,2010), hlm: 109

a. Data Primer

Menurut W Gulo, sumber data merupakan data yang dikumpulkan oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian.⁵⁵ Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber atau subyek yang akan diteliti. Data primer dapat diperoleh dari: kuesioner, observasi, dan test.

b. Data Sekunder

Menurut Muhammad, data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.⁵⁶ Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui data telah diteliti dan dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Data yang diperoleh dari berbagai studi kepustakaan.

c. Jenis Data

Jenis data yang digunakan penelitian ini ialah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk bilangan angka-angka. Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia.

⁵⁵ W Gulo, *Metodelogi Penelitian*, (Jakarta: Grasido, 2010), hlm: 109

⁵⁶ Muhammad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2010), hlm: 102

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Suharsimi, populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian.⁵⁷Populasi merupakan sekelompok orang dan benda atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel, suatu kumpulan yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian.⁵⁸Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Area Pangkalan Balai yaitu sebanyak 63 karyawan.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁵⁹Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. PLN di Pangkalan Balai. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁶⁰

Maka jumlah sampel yang digunakan sebesar 63 sampel dari seluruh populasi teknik sampel yang digunakan teknik *sampling* jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel.

⁵⁷ Suharsimi, *Ibid* hlm: 109

⁵⁸ Sugiono, *Ibid* hlm: 78

⁵⁹ Suharsimi, *Ibid* hlm: 173

⁶⁰ Sugiono, *Ibid* hlm: 218

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:⁶¹

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti yang bertugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancara.

b. Observasi

Observasi atau pengamatan ialah suatu metode pengumpulan data dimana peneliti mencatat setiap informasi sesuai dengan kenyataan yang mereka alami selama penelitian berlangsung.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti/responden mengisi pertanyaan atau pertanyaan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

⁶¹ Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial*(Kuantitatif dan Kualitatif), (Jakarta: Gaung Persada Grup, 2010), hlm: 77

F. Variabel, Definisi, Indikator, dan Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang didefinisikan secara operasional sehingga dapat dijadikan petunjuk dalam melakukan penelitian juga sebagai petunjuk bagi yang membaca.

1. Variabel Independen (X)

Yaitu variabel independen (bebas) yang tidak tergantung pada variabel lainnya (terikat) atau bisa disebut sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini berupa kepemimpinan, motivasi dan kompensasi.

2. Variabel Dependen (Y)

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (bebas). Pada penelitian ini berupa kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang teramati dari perilaku karyawan itu sendiri merupakan salah satu tahap dari proses peningkatan kinerja karyawan.

a. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan salah satu unsur yang dapat memberikan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur sehingga peneliti dapat mengetahui hasil penelitian tersebut. Adapun pengukuran secara operasional dari masing masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kualitas	Likert
		Kuantitas	
		Ketepatan waktu	
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat mempengaruhi aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan.	Bersifat adil	Likert
		Bersifat menghargai	
		Memberi sugesti	
		Mendukung tujuan	
		Sumber inspirasi	
Motivasi (X2)	Motivasi adalah suatu keahlian, yang mengarahkan pegawai agar mau berkerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.	Hubungan dengan rekan kerja dan atasan	Likert
		Lingkungan kerja	
		Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan	
		Pemberian tunjangan	
Kompensasi (X3)	Kompensasi merupakan apa yang terima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi kepada organisasi atas apa yang mereka berikan.	Pemberian insentif	Likert
		Tunjangan	
		Bonus	
		Kepuasan kerja	
		Pemberian fasilitas	

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber

b. Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen pengukuran pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa diukur melalui pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuisisioner dan menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5. Dengan menggunakan kuisisioner maka karyawan harus mengisi jawaban yang dianggap paling tepat dengan skala likert berdimensi 5 skala sebagai berikut:

**Bobot Penilaian
Skala Likert
Table 3.7**

Jawaban	Penilaian (Skor)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral/Ragu-Ragu (N/RR)	3
Tidak Setuju (ST)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan adanya skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Dengan demikian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

G. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas (*test of validity*) ini digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur telah disusun telah valid atau tidak.⁶² Hasilnya akan ditunjukkan oleh indeks sejauh mana alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur.

Ada dua syarat yang harus dipengaruhi agar sebuah butir dikatakan valid, sebagai berikut:

- a) Korelasi dari item-item kuisioner harus kuat dan peluang kesalahan tidak terlalu besar (menurut teori maksimal 5% dalam uji pertama).
- b) Korelasi harus memiliki nilai atau arah yang positif. Arah positif tersebut berarti bahwa r hitung (nilai korelasi yang akan digunakan untuk mengukur validitas) harus lebih besar dari r tabel.

Validitas alat pengukuran dilakukan untuk mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan korelasi rata-rata per item pertanyaan dengan alat bantu SPSS. Apabila semua pertanyaan yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan korelasi rata-rata per item pertanyaan, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas.

⁶² Sugiono, *Ibid* hlm: 101

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur yang sama. Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas ini adalah metode *Cronbach's Alpha* dengan taraf signifikan antara 0,00-1,00. Jika data mendekati taraf signifikan 0,00-1,00. Maka data dikatakan reliabel.⁶³

H. Teknik Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika data tersebut berdistribusi normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji *kolmogorov-smirnov one sample test*.

Adapun Kriteria Uji adalah jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

⁶³Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm: 83

Langkah-langkahnya adalah:⁶⁴

Masukan data yang akan diujikan, klik analyse, pilih *nonparametric test*, pilih *legacy dialog*, pilih satu sampel KS, muncul kotak dialog: pindahkan variabel yang akan diujikan ke kolom *test variabel list*, pilih test distribusi lakukan cek pada pilihan normal, OK.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada spss dengan menggunakan *anova table and eta* dan *test for linearity* pada *statistics for first layer* dengan taraf signifikan 0,05.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji multikolonieritas ialah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.⁶⁵ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolonieritas), jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-

⁶⁴ Rudi Aryanto, *Panduan Praktikum SPSS*, hlm: 24

⁶⁵ Dwi Priyanto, *Paham Analisis Statistik Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2010), Hlm:

variabel ini tidak orthogonal ialah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

d. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.⁶⁶ Modal regresi yang baik ialah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

I. Analisis Data

e. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa Regresi Linear Berganda ini digunakan untuk membuktikan atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Rumus yang digunakan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta (nilai kinerja karyawan jika X_1 dan $X_2 = 0$)

β = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X_1 = Variabel Independen Kepemimpinan

X_2 = Variabel Independen Motivasi

⁶⁶Dwi Priyanto, *Ibid*hlm: 84

X3 = Variabel Independen Kompensasi

e = *Standart Error* (batas toleransi yang diijinkan karena kesalahan pengambilan sampel, misalnya 5%)

J. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu uji koefisien determinan (R^2), uji F (simultan) dan uji t (parsial).

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen X terhadap variabel dependen Y dengan menggunakan program SPSS pada komputer. koefisien determinasi yang mendekati variabel-variabel independen hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu, jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100 %. Hal ini menunjukkan apabila koefisien determinasi mendekati 1, Maka pengaruh variabelindependen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.⁶⁷

⁶⁷ Imam Ghazali, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), hlm: 125

b. Uji F (Simultan)

Uji Statistik F ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:⁶⁸

1. Taraf signifikan $\alpha = 0,05$
2. H_0 akan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)
3. H_a akan diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap dependen (Y)

c. Uji t (Parsial)

Uji signifikan t ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh variabel dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)⁶⁹

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan signifikan 0,005 ($\alpha = 5\%$)

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel

⁶⁸Dwi Priyanto, *Ibid* hlm: 81

⁶⁹*Ibid*, hlm: 85

independen mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah PT.PLN (Persero)

Bedirinya kelistrikan di Indonesia secara umum berawal di akhir abad ke-19, pada pemerintahan Belanda banyak didirikan perusahaan yang bergerak di bidang kelistrikan. Pada awalnya perusahaan listrik tersebut hanya dibuat untuk menunjang aktivitas pabrik-pabrik seperti pabrik teh dan pabrik gula yang dimiliki oleh pemerintah Belanda. Jadi dengan demikian tenaga listrik yang ada pada saat itu hanya digunakan untuk keperluan sendiri.

PT.PLN (Persero) WS2JB cabang Palembang Ranting Pangkalan Balai diresmikan pada tanggal 25 Maret 2004 yang sedang berusaha untuk mewujudkan visi perusahaan, yaitu “menjadi perusahaan kelas dunia yang berkembang, unggul dan terpercaya”. Melalui dua misi utama. Misi pertama yaitu “melakukan bisnis kelistrikan yang berorientasi untuk kepuasan pelanggan, pemilik dan akrab lingkungan”. Sedangkan misi kedua yaitu “menjadikan tenaga listrik agar meningkatnya kualitas kehidupan masyarakat dan mendorong kehidupan ekonomi”.⁷⁰

Dengan pelaksanaan visi dan misi diatas, diharapkan PT.PLN (persero) wilayah Pangkalan Balai dapat menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan jumlah dan mutu yang memadai serta

⁷⁰ Sumber data dari, Arsip PT.PLN Pangkalan Balai Tahun 2017

memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah dibidang ketenaga listrikan dalam menunjang pembangunan nasional dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

B. Visi dan Misi PT.PLN (Persero)

1. Visi PT.PLN

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpuh pada potensi insani.

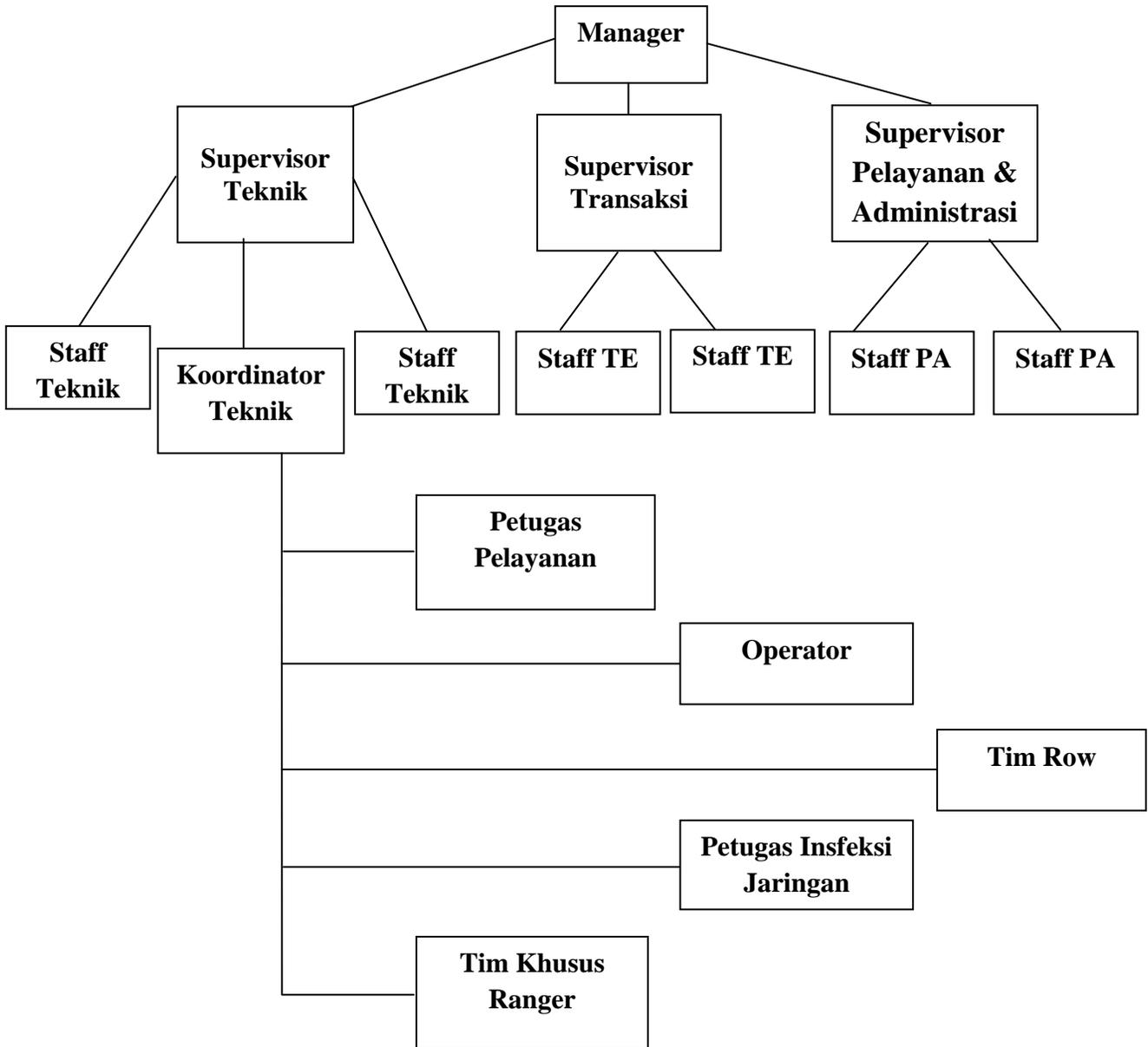
2. Misi PT.PLN

Adapun Misi PT.PLN adalah sebagai berikut:

- a. Menjalankan bisnis kelitrikan dan bidang yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media meningkatkan kualitas kehidupan untuk masyarakat.

C. Struktur Organisasi PT.PLN (Persero) Pangkalan Balai

**STRUTUR ORGANISASI PT.PLN (PERSERO)
RAYON PANGKALAN BALAI**



Gambar 4.2 Sumber: dari PT.PLN Pangkalan Balai.2018

D. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (persero) area Pangkalan Balai. Karakteristik responden digunakan untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditentukan. Karakteristik responden yang diteliti kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Karakteristik responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jenis kelamin responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	45	71,4 %
2.	Perempuan	18	28,6%
Total		63	100%

Sumber: data primer yang diolah.2018

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan. Dengan jumlah responden laki-laki

sebanyak 45 orang dengan tingkat persentase 71,4 % dan jumlah responden perempuan sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase 28,6%.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia.

Jumlah karyawan berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Umur responden	Jumlah	Persentase
1.	≤ 20	3	4,8%
2.	21 – 30	38	60,3%
3.	31 – 40	17	27,3%
4.	41 – 50	5	7,9%
Total		63	100%

Sumber: data primer yang diolah.2018

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 63 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, mayoritas responden di PT. PLN (persero) Pangkalan Balai didominasi oleh responden yang berusia 21-30 tahun..

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.

Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan responden	Jumlah	Persentase
1.	Sarjana	27	42,9%
2.	Diplomat	12	19,0%
3.	Sltip	6	9,5%
4.	Lainnya	18	28,6%
	Total	63	100%

Sumber: data primer yang diolah.2018

Hasil olahan data mengenai responden berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.3 diatas, dari 63 responden terdapat 27 orang berpendidikan sarjana dengan tingkat persentase 42,9%, pendidikan diplomat 12 orang dengan tingkat persentase 19,0%, pendidikan Sltip 6 orang dengan tingkat persentase 9,5%, pendidikan lainnya 18 orang dengan persentase 28,6%.

d. Karateristik responden berdasarkan masa kerja

Berikut karateristik responden berdasarkan masa kerja pada tabel 4.4. Dengan jumlah karyawan berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4

Karateristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	≤ 2	28	44,4 %
2.	3 – 5	27	42,9 %
3.	6 – 10	5	7,9 %
4.	≤ 11	3	4,8 %
	Total		100%

Sumber: data primer yang diolah.2018

Berdasarkan tabel 4.4 Diatas menunjukkan bahwa pada penelitian ini karyawan yang paling banyak merespon dengan masa kerja ≤ 2 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 44,4%, dan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 42,9%, kemudian disusul masa kerja 6-10 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 7,9%, dan masa kerja ≤ 11 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 4,8%.

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Setelah mengumpulkan data kuesioner dari semua responden. Dilakukan uji validitas kembali terhadap data yang telah diperoleh. Uji validitas menunjukkan sejumlah mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan ukurannya.

Uji validitas dimaksud ialah untuk mengetahui sejauh mana yang diperoleh pada suatu kuesioner akan mengukur apa yang diukur dan menghasilkan suatu hasil pengukuran dari variabel yang akan diteliti dengan tepat dan akurat. Dapat dikatakan valid apabila nilai koefisien semua pernyataan yang terletak pada kolom "Corrected Item Total Correlation" semua lebih besar dari 0,240".

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

No	variabel	r hitung	r tabel	keterangan
Kepemimpinan				
1	x1p1	0,733	0,2480	Valid
2	x1p2	0,709	0,2480	Valid
3	x1p3	0,712	0,2480	Valid
4	x1p4	0,753	0,2480	Valid
5	x1p5	0,746	0,2480	Valid
6	x1p6	0,681	0,2480	Valid
7	x1p7	0,460	0,2480	Valid
8	x1p8	0,259	0,2480	Valid
9	x1p9	0,345	0,2480	Valid
10	x1p10	0,379	0,2480	Valid
Motivas				
11	x2p1	0,605	0,2480	Valid
12	x2p2	0,678	0,2480	Valid
13	x2p3	0,613	0,2480	Valid
14	x2p4	0,505	0,2480	Valid
15	x2p5	0,733	0,2480	Valid
16	x2p6	0,713	0,2480	Valid
17	x2p7	0,711	0,2480	Valid
18	x2p8	0,598	0,2480	Valid
Kompensasi				
19	x3p1	0,560	0,2480	Valid
20	x3p2	0,658	0,2480	Valid
21	x3p3	0,632	0,2480	Valid
22	x3p4	0,701	0,2480	Valid
23	x3p5	0,673	0,2480	Valid
24	x3p6	0,379	0,2480	Valid
25	x3p7	0,262	0,2480	Valid
Kinerja karyawan				
26	yp1	0,747	0,280	Valid
27	yp2	0,791	0,280	Valid
28	yp3	0,852	0,280	Valid
29	yp4	0,734	0,280	Valid
30	yp5	0,613	0,280	Valid
31	yp6	0,794	0,280	Valid

Sumber: Hasil olahan spss16.2018

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas dapat diketahui seluruh item pertanyaan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% ini artinya setiap pertanyaan ataupun indikator variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan atau tidak untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Dimana menurut Ghozali, bahwa instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach's alpha* sama dengan 0,60 atau lebih." Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan	0,760	10
Motivasi	0,800	8
Kompensasi	0,641	7
Kinerja karyawan	0,851	6

Sumber: hasil olahan spss16.2018

Hasil ujireabilitas tersebut menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan 0,760 sudah reliabel dan bisa ditunjukkan dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar di atas 0,60. Pada variabel motivasi sudah

reliabel dan bisa ditunjukkan dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,800 di atas 0,60, pada variabel kompensasi sudah reliabel dan bisa ditunjukkan dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,641 di atas 0,60 dan pada variabel kinerja karyawan sudah reliabel dan bisa ditunjukkan dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,851 di atas 0,60.

Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner ialah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep layak digunakan sebagai alat ukur.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64040617
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.064
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.584
Asymp. Sig. (2-tailed)		.884

a. Test distribution is Normal.

Sumber: hasil olahan spss16.2018

Berdasarkan Uji Normalitas diatas, nilai signifikan variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) sebesar Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,884. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan (Asymp.sig) Lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas variabel kepemimpinan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	704.909	20	35.245	5.173	.000
		Linearity	351.368	1	351.368	51.569	.000
		Deviation from Linearity	353.541	19	18.607	2.731	.003
	Within Groups		286.170	42	6.814		
	Total		991.079	62			

Sumber: hasil olahan output spss16.2018

Tabel 4.9 Uji Linearitas

Measures of Association

	Eta	Eta Squared
kinerja * kepemimpinan	.843	.711

Sumber: hasil output spss 16.2018

Berdasarkan hasil analisis uji linearitas variabel kepemimpinan (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y) diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan (Sig)

sebesar 0,000 yakni lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) dan kepemimpinan untuk Eta ($0,843$) > Eta Squared $0,711$. Berarti antara variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear. (bersifat linear)

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas variabel motivasi

ANOVA Tabel

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * motivasi	Between Groups (Combined)	559.603	14	39.972	4.447	.000
	Linearity	359.967	1	359.967	40.045	.000
	Deviation from Linearity	199.637	13	15.357	1.708	.090
Within Groups		431.476	48	8.989		
Total		991.079	62			

Sumber: hasil olahan spss16.2018

Tabel 4.11 Uji Linearitas

Measures of Association

	Eta	Eta Squared
kinerja * motivasi	.751	.565

Sumber: hasil output spss16.2018

Berdasarkan hasil analisis uji linearitas variabel motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan (Sig) sebesar $0,000 <$ dari taraf signifikan $0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) dan Motivasi untuk Eta

(0,751) >Eta Squared 0,565. Berarti antara variabel motivasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear. (bersifat linear)

Tabel 4.13
Hasil Uji Linealitas variabel kompensasi

ANOVA Tabel

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * kompensasi	Between Groups (Combined)	306.510	10	30.651	2.328	.024
	Linearity	203.643	1	203.643	15.469	.000
	Deviation from Linearity	102.867	9	11.430	.868	.559
Within Groups		684.570	52	13.165		
Total		991.079	62			

Sumber: hasil olahan spss16.2018

Tabel 4.14 Uji Linearitas

Measures of Association

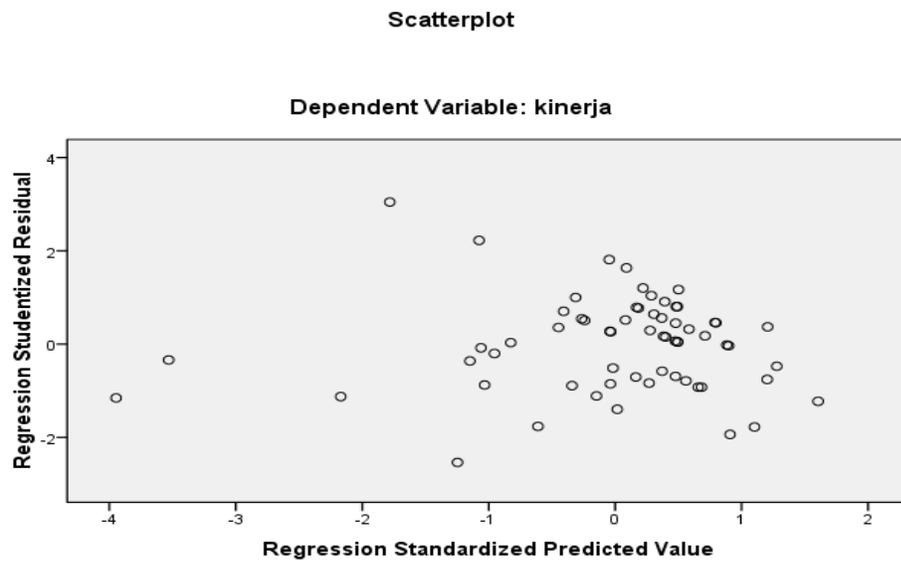
	Eta	Eta Squared
kinerja * kompensasi	.556	.309

Sumber: hasil output spss16.2018

Berdasarkan hasil analisis uji linearitas variabel kompensasi (X3) dan kinerja karyawan (Y) diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan (Sig) sebesar 0,000 < dari taraf signifikan 0,05 atau (0,559 > 0,05) dan nilai Eta (0,556) >Eta Squared 0,309. Berarti antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear. (bersifat linear)

3. Heteroskedastisitas

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil output spss16.2018

Dapat dilihat pada gambar 4.1, menunjukkan bahwa titik-titik berbentuk pola tertentu dan titik-titik yang lain menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Multikolonieritas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics ^a	
		Tolerance	VIF
1	kepemimpinan	.778	1.285
	Motivasi	.753	1.329
	kompensasi	.920	1.087

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: hasil output spss16.2018

Berdasarkan Uji Multikolonieritas, dapat dilihat nilai *tolerance* > 0,10 (lebih besar dari 10) dan nilai VIF < 10 (lebih kecil dari 10). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa regresi antara variabel bebas kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas.

C. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier berganda

Adapun hasil olah data dengan spss16 (*statistical package for social science 16*) dapat dirangkum melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.636	3.362		1.081	.284
	Kepemimpinan	.298	.077	.375	3.845	.000
	Motivasi	.320	.090	.353	3.558	.001
	Kompensasi	.307	.097	.283	3.155	.003

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: hasil output data spss16.2018

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program komputerisasi SPSS, maka persamaan regresi dapat disajikan yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

X1 = kepemimpinan

X2 = motivasi

X3 = kompensasi

Hasil dari analisis dapat diintegrasikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta yaitu sebesar 3,636 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepemimpinan (X1), variabel motivasi (X2), dan variabel kompensasi (X3) adalah konstant (tidak berubah), maka kinerja karyawan adalah 3,636.
2. Koefisien Regresi X1 yaitu sebesar 0,298 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepemimpinan (X1) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,298. Artinya apabila setiap peningkatan variabel kepemimpinan sebesar satu poin, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,298 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
3. Koefisien Regresi X2 yaitu sebesar 0,320, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,320. Artinya apabila setiap peningkatan variabel motivasi sebesar satu poin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,320 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
4. Koefisien Regresi X3 yaitu sebesar 0,307, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel kompensasi (X3) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,307. Artinya apabila setiap peningkatan variabel kompensasi sebesar satu poin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,307 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

2. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square dikatakan baik jika diatas 0,5 atau 0-1 seperti pada tabel 4.17

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.542	2.707

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olahan spss16.2018

Dari tabel 4.17 menunjukkan, nilai R Square adalah 0,564 berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3), terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 56,4%, sedangkan sisanya 43,6% (100% - 56,4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar ketiga variabel tersebut.

2. Uji Signifikan Simultan (uji statistik F)

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Dari hasil analisis diperoleh hasil *output* pada tabel 4.18

Tabel 4. 18 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.831	3	186.277	25.426	.000 ^a
	Residual	432.248	59	7.326		
	Total	991.079	62			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olahan spss16.2018

Hasil perhitungan statistik Uji F pada tabel 4.18 menunjukkan nilai F hitung sebesar 25,426. Setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,76. Dengan signifikan sebesar 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel (25,426 > 2,76 dengan Sig F 0,000 < 0,05), ini berarti bahwa variabel independen kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.636	3.362		1.081	.284
	Kepemimpinan	.298	.077	.375	3.845	.000
	Motivasi	.320	.090	.353	3.558	.001
	Kompensasi	.307	.097	.283	3.155	.003

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: hasil olahan data spss16.2018

Analisis Uji t pada tabel 4.19 untuk variabel kepemimpinan, nilai t_{hitung} sebesar 3,845, sementara itu nilai t_{tabel} distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,001 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ artinya secara individual variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk variabel motivasi, nilai t hitung sebesar 3,558 sementara itu nilai t_{tabel} distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,001 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$ artinya secara individual variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan untuk kompensasi, menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,155 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,001 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan yaitu 0,003 $< 0,05$ artinya secara individual variabel kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data diatas, variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis pertama, hipotesis kedua, dan hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima, dan dari ketiga variabel diatas, dimana variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi bertanda positif dengan kata lain kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi tidak dapat menerangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Jadi, dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima.

4. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian menguraikan pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.PLN Area Pangkalan Balai.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN area Pangkalan Balai

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,845 sementara itu nilai t_{tabel} distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,001 maka $t_{hitung} >$

t_{tabel} dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ artinya secara individual “Variabel kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) Area Pangkalan Balai”.

Hal ini dikarenakan pada PLN (persero) Pangkalan Balai, pemimpin meningkatkan potensi karyawan, motivasi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan agar terciptanya semangat kerja sehingga karyawan termotivasi.

Hal ini sesuai pada pendapat Menurut Edy Sutrisno,⁷¹ kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain untuk komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh kesadaran, perhatian, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kadri Putra Aji Tara (2016),⁷² yang berjudul “Peran motivasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Surya Barokah Palembang”. Menyatakan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christilia O. Posuma (2013),⁷³ menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁷¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana Prenadamedia Group, 2010), hlm: 214

⁷²Kadri Putra Aji Tara (2016) dengan jurnal berjudul “*Peran Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT Surya Barokah Palembang*”.

⁷³Christilia O. posuma (2013) dengan jurnal yang berjudul “*Kopetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakin Manado*”.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN area Pangkalan Balai

Dari hasil pengujian secara parsial Uji t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar sebesar 3,558 sementara itu nilai t_{tabel} distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,001 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$, Artinya secara individual “Variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) Area Pangkalan Balai”.

Hal ini disebabkan karena motivasi merupakan sebuah dorongan dari dalam diri seseorang, mengarahkan seseorang kepada hasil atau tujuan yang diinginkan, semakin sering karyawan mendapatkan motivasi / penghargaan atas pekerjaannya semakin besar peluang bagi karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Menurut Robbins, motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha secara optimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Regina Aditya Rea (2010),⁷⁴ yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjar Negara”. Menyatakan bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif

⁷⁴Regina Aditya Rea (2010) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”.

dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gali Rakasiwi (2014),⁷⁵ dengan jurnal berjudul “Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pamong praja kabupaten Karanganyar”.Menyatakan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gde Adnyana Sudibya (2012),⁷⁶ menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.PLN Area Pangkalan Balai

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,155 sementara itu nilai t_{tabel} distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,001 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan yaitu $0,003 < 0,05$ artinya secara individual “Variabel kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) Area Pangkalan Balai”.

Hal ini disebabkan karena dengan pemberian kompensasi maka karyawan akan semakin termotivasi untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan demikian dapat meningkatkan pelayanan kepada perusahaan.

⁷⁵Gali Rakasiwi (2014) dengan jurnal berjudul “*Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pamong Praja Kabupaten Karanganyar*”.

⁷⁶I Gde Adnyana Sudibya (2012) dengan jurnal berjudul “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*”.

Seperti yang diungkapkan Hasibuan adalah seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁷⁷

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyahadi Kusumah (2011),⁷⁸ yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan DiRumah Sakit Al Islam Bandung”. Menyatakan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). tetapi tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013),⁷⁹ menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁷⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hlm: 118

⁷⁸ Mulyahadi Kusumah (2011) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan”.

⁷⁹ Ririveda Kasenda (2013) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado”.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bersadarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berhubungan secara positif yang artinya semakin baik kinerja pemimpin maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT.PLN Area Pangkalan Balai.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berhubungan secara positif yang artinya semakin tinggi suatu motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT.PLN Area Pangkalan Balai.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berhubungan secara positif yang artinya semakin tinggi suatu kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT.PLN Area Pangkalan Balai.

B. Saran

Adapun saran yang diajukan penulis bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Dalam motivasi, pimpinan sebaiknya dapat mempertimbangkan sebuah promise untuk karyawan yang berprestasi maupun penghargaan dan pujian tidak sebagai dorongan yang memacu semangat kerja karyawan.
2. Dalam hal kompensasi, hal ini yang perlu diperhatikan ialah pemberian fasilitas berupa kendaraan, agar memudahkan karyawan yang memiliki tempat tinggal yang jauh dari tempat kerja meningkatkan kedisiplinan karyawan pada jam masuk kerja.
3. Saran bagi penelitian selanjutnya, agar dilakukan penelitian lanjutan yang lebih khusus atau dengan variabel-variabel baru mengikuti perkembangan zaman dan menambah wawasan global.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2017
- Mulhadi, *Hukum Perusahaan Bentuk Bentuk Badan Usaha Di Indonesia*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014
- Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung Pt. Remaja Rosda Karya, 2011
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014
- Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pres, 2015
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pres, 2014
- Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Pres, 2010
- Ayu, Agus. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan Studi Kasus Pada PT.Pei Hei International Wiratama Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 2012 Vol. 10, januari: 124-135
- Yukl, Gary, (2011), *Leadership in Organization*, 10th Edition, Prentice-Hall Inc, Englewood Cliffs, New Jersey
- Wadjosumidjo, *Kepemimpinan Yang Efektif*, Yogyakarta: Balai Pustaka 2014
- Mulyasa E, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosdakarya 2013
- Slamet, Ahmad. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang: Unnes Press 2010
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia, 2010

- Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pres, 2012
- Mariot Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2011
- Robbins, Stephen, *Perilaku Organisasi* PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta 2012
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Saifuddin Anar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Bina Askara, 2010
- W Gulo, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: Grasido, 2010
- Muhammad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: Rajawali Pres, 2010
- Iskandar, *Metodelogi Penelitian Pendidikan Dan Social (Kuantitatif dan Kualitatif)*, Jakarta: Gaung Persada Grup, 2010
- Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010
- Rudi Aryanto, *Panduan Praktikum SPSS*,
- Duwi priyanto, *Paham Analisis Statistik Dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2010
- Regina Aditya Rea (2010) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”.
- Mulyahadi Kusumah (2011) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan”.
- I Gde Adnyana Sudibya (2012) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”.
- Fahmi Fath (2016) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Motivasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Jaya Brix Indonesia”.

- Ririvega Kasenda (2013) dengan jurnal berjudul “Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado”.
- Gali Rakasiwi (2014) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pamong Praja Kabupaten Karanganyar”.
- Khaerul Amri (2015) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta”.
- W. Jaya Andika (2015) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja, Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Kota Kediri Tahun 2015”.
- Kadri Putra Aji Tara (2016) dengan jurnal berjudul “Peran Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT Surya Barokah Palembang”.
- Rommy Beno Rumondor (2016) dengan jurnal berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttienggomalut”.

LAMPIRAN



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 : Novita
NIM : 14190243
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Area Pangkalan Balai
Pembimbing I : RA. Ritawati, SE., M.H.I

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	16 - 3 - 2018	Perbaikan Bab I	[Signature]
2.	23 - 3 - 2018	Acc Bab I lanjut Bab II	[Signature]
3.	26 - 3 - 2018	Acc Bab II Setelah perbaikan lanjut Bab III	[Signature]
4.	27 - 3 - 2018	Perbaikan Bab III	[Signature]
5.	3 - 4 - 2014	Acc Bab III lanjut Bab IV	[Signature]
6.	3 - 4 - 2014	Acc Kuisisioner	[Signature]
7.	25 - 4 - 2015	Acc Bab IV dan V — 000 —	[Signature]

lanjut kesidang Munagosyah [Signature] 25/4/18



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 : Novita
 NIM : 14190243
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN Area Pangkalan Balai
 Pembimbing II : Lemiyana, SE., M.Si

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	15 - 2 - 2018	- Proposal ACC - Layout Bab I s/d III - Bawa jurnal	
2	19 - 2 - 2018	Rearr. Bab I s/d III - Fenomena yg ada di PLN - Rearr. kerangka konseptual - Sample - Revisi operasional variabel	
3	27 - 2 - 2018	Rearr. Bab I s/d III - Tambahkan teori SDI - kait. antara	
4	2 - 3 - 2018	Bab I s/d III - Perumusan di pagedas - Pembaca buku yang - Instruksi kaiting dg descri: operasional variabel	
5	6 - 3 - 2018	ACC Bab I s/d III Layout susunan	



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

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

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Novita
 NIM : 14190243
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.PLN Area Pangkalan Balai
 Pembimbing II : Lemiyana, SE., M.Si

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
	28 - 3 - 2018	- ACC kumoran layut ke pembimbing I - Sebar ke kumoran	B
	25 - 4 - 2018	Revisi bab 4 & 5 bisa cetak - sudah selesai	10
	27 - 4 - 2018	ACC Skripsi siap - / dupli	P



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat JL. Prof K H Zamal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C

Hal : Persetujuan Ujian Skripsi

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

Skripsi Berjudul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap
Kinerja Karyawan PT. PLN Area Pangkalan Balai

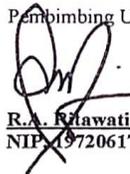
Ditulis Oleh : Novita

NIM : 14190243

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

Palembang, 30, April, 2018

Pembimbing Utama,


R.A. Rahawati, SE., S.H.I
NIP. 197206172007102004

Pembimbing Kedua,


Lemiyana, SE., M.Si
NIK. 1605061761

**PT. PLN (PERSERO) WIL.WS2JB
AREA PALEMBANG
RAYON PANGKALAN BALAI**

Surat No.32 Pangkalan Balai Banyuasin
140,891497

F(0711) 891497

www.pln.co.id

Nomor : 225/AGA.00.01/PBAI/ 2018

Pangkalan Balai, 9 April 2018

Lampiran : Ada

Perihal : Informasi

Kepada Yth.
Dekan Universitas Islam Negeri
Raden Fatah
di
Palembang

Menindaklanjuti surat dari Universitas Islam Negeri Palembang pada program studi Ekonomi dan Bisnis Islam, tertanggal 06 Maret 2018 dengan nomor surat B-321/Un.09/VI.1/PP.009/03/2018 perihal Permohonan Izin Penelitian untuk keperluan penulisan Tugas Akhir dengan nama mahasiswa yang tercantum didalam surat.

Berkaitan dengan hal diatas, bersama ini disampaikan bahwa mahasiswa tersebut dapat kami izinkan untuk melaksanakan penelitian di PT. PLN (Persero) WS2JB Area Palembang Rayon Pangkalan Balai, dengan mengikuti tata tertib dan aturan yang berlaku di Perusahaan.

Demikian surat ini disampaikan. Atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

MANAJER



TRISMAN
NIP 8404053B

KUESIONER PENELITIAN

Kepada
Yth. Bapak/Ibu responden
Di tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat, kami yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Novita
NIM : 14190243
Jur./Fak./Univ : Ekonomi Syariah / Ekonomi dan Bisnis Islam / UIN Raden Fatah Palembang

Bersama ini, kami mengharapkan bantuan bapak/ibu untuk menjadi responden dalam penelitian kami yang berjudul "Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.PLN Area Pangkalan Balai". Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya. Sesuai dengan etikan penelitian, jawaban bapak/ibu akan kami jaga kerahasiaannya. Atas partisipasi bapak/ibu kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum wr. wb.

DATA RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki- Laki Perempuan
Usia : ≤ 20 tahun 21-30 tahun 31-40 tahun 41-50 tahun ≥ 51 tahun
Pendidikan Terakhir : Sarjana Diplomat Sltip Lainnya....
Masa kerja : ≤ 2 tahun 3-5 tahun 6-10 tahun ≥ 11 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang saudara anggap benar.

Kriteria jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju N : Netral STS : Sangat Tidak Setuju
S : Setuju TS : Tidak Setuju

Variabel Kepemimpinan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
a. Bersifat Adil						
1.	Pemimpin tidak membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dalam memberikan tugas					
2.	Pemimpin selalu memberikan bimbingan kepada bawahan					

b. Bersifat Menghargai					
3.	Pemimpin memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang baik				
4.	Pemimpin menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidak di depan teman sekerjanya				
c. Memberi Sugesti					
5.	Pemimpin memberikan teladan yang baik dan memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja				
6.	Pemimpin memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawan				
d. Mendukung Tercapainya Tujuan					
7.	Pemimpin pandai mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja				
8.	Pemimpin mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja				
e. Sumber Inspirasi					
9.	Pemimpin berpenampilan rapi dan menarik				
10.	Pemimpin berbicara menggunakan bahasa santun kepada karyawan				

Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
a. Hubungan Dengan Rekan Kerja dan Atasan						
11.	Hubungan harmonis terjalin antar pegawai di tempat kerja					
12.	Saya sudah menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja lainnya					
b. Lingkungan Kerja						
13.	Penerangan atau pencahayaan di ruangan kerja saya sudah sesuai dengan kebutuhan					
14.	Lingkungan kerja yang bersih membuat saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan					
c. Kesempatan Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan						
15.	Perusahaan atau organisasi memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya					
16.	Perusahaan atau organisasi melakukan pengembangan karir bagi pegawainya					
d. Pemberian Tunjangan						
17.	Perusahaan atau organisasi memberikan tunjangan uang makan yang layak bagi pegawainya					
18.	Perusahaan atau organisasi memberikan tunjangan keluarga yang layak bagi pegawainya					

Variabel Kompensasi

No	pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
a. Pemberian Insentif						
19.	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
b. Tunjangan						
20.	Saya telah menerima asuransi kesehatan dari perusahaan					
21.	Perusahaan sering memberikan tunjangan kepada saya seperti liburan dan THR					
c. Bonus						
22.	Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat dalam berkerja					
23.	Perusahaan tempat saya berkerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan					
d. Kepuasan Kerja						
24.	Kompensasi yang saya terima selalu tepat waktu					
e. Pemberian Fasilitas						
25.	Perusahaan sering memberikan fasilitas kepada karyawan untuk mendukung kepuasan kerja					

Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
a. Kuantitas Kerja						
26.	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yg di tentukan perusahaan					
27.	Saya merasa senang bila dapat mencapai target yang di tetapkan perusahaan					
b. Kualitas Kerja						
28.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
29.	Saya berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin					
c. Ketepatan Waktu						
30.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
31.	Saya tidak menunda-nunda waktu dalam pekerjaan					

Jawaban Hasil Responden

Responden	Kepemimpinan X1										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	34
2	4	4	3	5	5	4	2	4	3	3	37
3	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	40
4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	38
5	5	4	4	4	5	4	5	4	2	1	38
6	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
7	5	2	5	4	5	3	4	3	3	4	38
8	4	2	4	4	4	2	3	4	3	4	34
9	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
10	4	4	3	4	4	3	2	5	3	4	36
11	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	29
12	4	3	5	4	4	3	1	5	5	4	38
13	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	44
14	4	3	3	4	3	4	2	5	3	4	35
15	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
16	5	5	3	4	4	4	4	4	1	4	38
17	4	3	4	5	4	3	3	4	2	3	35
18	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	35
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
20	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	42
21	1	3	3	2	3	4	4	5	3	2	30
22	1	3	5	3	3	5	2	5	2	3	32
23	5	4	4	5	3	3	4	3	4	3	38
24	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	30
25	4	3	4	4	3	4	4	5	2	2	35
26	4	4	4	4	4	4	5	3	1	4	37
27	3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	27
28	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	29
29	3	4	4	5	4	5	4	4	2	3	38
30	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	43
31	5	4	5	3	5	4	5	3	3	3	40
32	5	3	2	2	4	4	5	4	2	2	33
33	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	23
34	5	4	4	3	2	5	5	4	4	3	39

35	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	21
36	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	43
37	5	4	4	4	5	4	5	3	3	2	39
38	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	31
39	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	35
40	5	5	5	5	4	4	5	4	1	4	42
41	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	43
42	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	40
43	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	45
44	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	39
45	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	40
46	3	2	4	4	5	4	4	5	4	4	39
47	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	42
48	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	36
49	5	5	4	3	5	5	4	4	1	3	39
50	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	39
51	4	5	3	3	5	5	5	4	3	3	40
52	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	37
53	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	38
54	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46
55	4	4	3	3	5	5	2	5	3	3	37
56	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	43
57	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	45
58	5	4	5	4	5	5	5	4	2	3	42
59	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	41
60	5	5	5	5	5	4	4	4	2	1	40
61	5	5	5	5	5	5	4	3	1	2	40
62	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	41
63	5	4	5	5	5	5	5	4	2	2	42

	Motivasi X2							Total
1	2	3	4	5	6	7	8	
4	4	5	4	4	5	4	4	34
2	4	4	4	4	4	5	4	31
3	4	5	4	4	5	4	4	33
5	5	5	3	4	4	4	3	33
4	5	4	4	4	4	5	4	34

4	5	5	5	4	5	5	5	38
4	5	4	4	5	4	5	4	35
5	5	5	4	5	4	5	4	37
3	3	4	3	3	5	4	4	29
4	4	4	5	4	5	5	5	36
4	5	4	3	4	5	3	4	32
4	5	5	4	4	3	3	4	32
5	4	4	4	5	5	5	5	37
4	4	5	4	4	5	3	4	33
4	5	5	4	4	4	5	5	36
5	4	3	5	5	5	5	4	36
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	4	4	5	4	4	5	3	33
5	5	4	5	5	5	5	4	38
5	5	3	4	4	5	4	4	34
4	4	3	5	5	4	2	5	32
5	4	4	4	4	5	4	4	34
5	3	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	5	4	5	4	35
4	3	3	4	4	4	4	4	30
5	2	5	4	5	3	4	3	31
4	2	4	4	4	2	3	4	27
3	3	4	4	4	4	3	4	29
4	3	4	4	4	3	4	5	31
5	5	4	4	2	2	4	5	31
3	5	4	5	4	4	4	4	33
2	4	4	5	4	4	4	4	31
2	2	3	3	2	1	2	2	17
3	2	5	5	4	4	4	5	32
2	2	1	3	1	1	2	2	14
5	5	4	4	3	2	2	5	30
4	5	4	5	5	5	4	4	36
3	3	3	4	3	3	3	3	25
3	4	4	4	4	3	4	3	29
3	5	5	3	3	4	3	3	29
4	4	4	4	4	5	5	5	35
5	4	4	5	5	5	4	4	36
4	2	3	4	2	3	3	4	25

5	3	5	4	4	4	4	4	33
3	4	4	5	5	2	4	4	31
5	4	4	4	4	4	4	5	34
4	4	4	5	5	5	4	3	34
4	5	5	4	4	5	4	3	34
5	4	5	3	4	3	5	5	34
5	3	4	5	5	2	4	3	31
5	3	4	4	4	4	4	4	32
4	2	4	4	4	3	3	3	27
5	4	5	5	5	5	3	4	36
3	2	3	4	4	4	3	3	26
5	5	5	5	4	4	5	4	37
4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	5	5	5	4	4	4	5	37
5	5	5	4	4	5	5	4	37
4	5	5	5	5	4	4	4	36
5	5	4	5	5	4	4	5	37
4	4	4	5	5	4	5	4	35
5	3	4	4	4	4	4	4	32

	Kompensasi X3						Total	Kinerja Y						Total y
1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6	
4	5	2	5	5	3	3	27	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	4	3	4	28	4	5	5	4	5	5	28
4	5	4	4	4	2	3	26	5	5	4	4	4	5	27
5	5	4	4	5	3	3	29	5	4	5	5	4	5	28
3	3	4	5	4	4	3	26	3	4	5	5	5	5	27
5	4	2	3	5	4	3	26	5	4	5	5	4	5	28
4	5	4	4	5	4	3	29	5	5	5	5	5	4	29
5	4	5	2	3	4	3	26	5	5	5	4	5	4	28
5	5	4	4	4	4	3	29	5	4	4	4	5	4	26
5	4	5	3	3	4	3	27	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	5	4	3	30	4	5	4	5	4	5	27
4	5	5	4	4	4	3	29	4	4	5	5	3	4	25
5	4	4	3	5	5	3	29	5	4	4	5	4	5	27
4	2	4	5	3	5	5	28	4	5	5	4	5	5	28

5	3	4	2	2	3	3	22	4	5	4	4	4	5	26
2	3	2	3	4	3	3	20	3	3	5	4	5	4	24
3	4	5	5	4	4	5	30	4	4	5	4	5	5	27
5	5	5	4	4	4	2	29	5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	2	26	3	4	4	4	4	4	23
5	4	4	4	5	2	3	27	4	5	5	4	5	5	28
4	3	3	3	3	4	2	22	4	2	3	4	4	3	20
2	3	3	3	4	2	3	20	5	3	3	5	2	5	23
3	3	3	4	3	3	2	21	3	5	3	3	4	4	22
4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	3	3	4	3	19
2	3	3	2	3	4	3	20	4	4	3	3	4	4	22
4	4	3	5	4	2	4	26	4	4	4	5	5	4	26
4	2	2	2	4	2	3	19	2	2	2	3	4	3	16
4	3	4	3	4	3	3	24	2	3	2	2	3	3	15
3	4	2	2	4	4	2	21	5	5	4	3	4	4	25
3	2	5	5	4	4	3	26	4	5	5	2	4	5	25
3	2	3	3	2	4	2	19	4	3	5	4	5	5	26
3	3	2	2	4	3	2	19	4	2	4	4	5	2	21
3	3	1	3	2	4	4	20	3	2	2	2	3	2	14
3	3	4	2	4	3	4	23	5	3	2	4	5	4	23
3	3	2	3	2	5	3	21	1	2	2	1	3	2	11
3	2	2	3	3	3	3	19	4	5	5	3	4	5	26
4	3	3	3	3	2	2	20	4	4	5	5	5	4	27
4	3	3	2	3	3	3	21	3	5	5	5	5	5	28
4	4	4	2	2	2	2	20	4	3	4	4	4	3	22
4	5	5	5	5	3	3	30	4	4	4	4	4	5	25
3	3	3	3	3	2	3	20	4	5	4	4	4	4	25
5	5	4	4	5	3	3	29	5	4	4	3	4	4	24
3	5	3	5	4	4	3	27	5	4	5	5	5	5	29
5	4	5	4	4	4	3	29	4	4	5	4	4	4	25
4	3	3	2	3	3	4	22	3	4	3	5	4	3	22
5	3	3	5	4	4	2	26	5	5	5	4	5	5	29
5	3	3	2	3	2	3	21	4	3	5	4	4	4	24
5	4	4	4	5	4	3	29	5	5	5	4	5	5	29
4	5	3	4	5	4	4	29	5	5	5	4	5	5	29
5	2	3	3	3	5	5	26	5	4	4	4	3	4	24
4	5	5	2	4	3	3	26	5	4	5	4	5	5	28
3	3	4	3	2	2	3	20	4	5	5	5	4	5	28

4	4	4	3	3	4	2	24	5	5	5	5	5	4	29
2	3	5	3	3	4	3	23	3	3	4	3	4	5	22
3	4	4	4	3	4	2	24	5	5	5	4	4	4	27
4	2	3	3	3	2	3	20	4	5	5	5	5	4	28
4	4	5	5	5	4	2	29	5	5	5	4	4	5	28
5	2	5	5	5	2	3	27	4	4	5	5	5	4	27
5	5	4	5	3	4	2	28	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	5	2	2	27	5	5	5	5	4	4	28
5	3	3	3	3	3	2	22	4	5	5	4	4	5	27
3	3	3	3	4	3	2	21	4	4	5	4	5	5	27
3	3	3	3	3	3	2	20	5	5	5	5	5	5	30





BIODATA PENULIS



Nama : Novita

TTL : Sungai Lilin, 14 November 1994

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Jln. Palembang – Jambi Simpang Hindoli

Nama Orang Tua

Ayah : Mustar

Ibu : Holiya

Status dalam keluarga : Anak ke-5 dari 5 Bersaudara

Riwayat Pendidikan

1. 2002 – 2007 : SD Negeri 1 Sungai Lilin
2. 2008 – 2010 : SMP Negeri 1 Sungai Lilin
3. 2011 – 2013 : SMA Negeri 1 Sungai Lilin
4. 2014 – 2018 : S1 Ekonomi Syariah UIN Raden Fatah Palembang

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Palembang, 06 Juni 2018

Novita