

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. LARIS ABADI INDONESIA)**

SKRIPSI



Oleh

ABDUL MALIK FAJAR

NIM : 17510226

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. LARIS ABADI INDONESIA)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh
ABDUL MALIK FAJAR
NIM : 17510226

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. LARIS ABADI INDONESIA)**

SKRIPSI

Oleh

ABDUL MALIK FAJAR
NIM : 17510226

Telah disetujui 14 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Dr. VIVIN MAHARANI EKOWATI, M.Si., MM
NIP 19750426201608012042

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



DRS. AGUS SUCIPTO, SE., MM., CRA
NIP 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. LARIS ABADI INDONESIA)


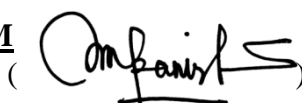

SKRIPSI

Oleh
ABDUL MALIK FAJAR
NIM : 17510226

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan dinyatakan diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 13 Juli 2021

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Ketua
SUGENG ALI MANSUR, S.S., M.Pd
NIP.197809292014111001 
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Dr. VIVIN MAHARANI EKOWATI., M.Si., MM
NIP 19750426201608012042 
3. Penguji Utama
ZAIM MUKAFFI, S.E., M.Si
NIP. 197911242009011007 

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,



DR. KETEG SUCIPTO, SE., MM., CRA
NIP. 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdul Malik Fajar
NIM : 17510226
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. LARIS ABADI INDONESIA)** Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 13 Juli 2021

Hormat saya,



Abdul Malik Fajar

NIM : 17510226

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberiku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulluah Muhammad SAW.

Mempersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

Ibunda dan Ayahanda Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terimakasih yang tak terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Almarhum Bapak (Abdul Qodir Buchori) dan Ibu (Indah Suliani) yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan, ridho, dan cinta kasih yang tiada terhingga.

Kakak, Adik-adik Tercinta

Sebagai tanda terimakasih, aku persembahkan karya kecil ini untuk kakak dan adikku (Nur Kumala, Fatmawati dan Khusnul Khotimah), terimakasih telah memberi semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM selaku dosen pembimbing skripsi saya, terimakasih banyakm, ibu telah membantu saya selama ini, terimakasih juga atas nasihat, saran, masukan dan pengarahannya sampai tugas akhir ini selesai.

Teman-teman

Terimakasih kawan-kawanku yang telah memberikan motivasi, nasihat, dukungan moral, serta material yang selalu membuatku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, kalian telah memberikan banyak hal yang tak terlupakan padaku.

HALAMAN MOTTO

كن على طبيعتك واعمل دائماً بجد لتحقيق أحلامك (عبد الملك فجر)

Jadilah diri sendiri dan selalu bekerja keras meraih impian (Abdul Malik Fajar)

Be yourself and always work hard to achieve your dreams (Abdul Malik Fajar)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, yang mana atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Laris Abadi Indonesia)”**.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang, dari jalan yang kelam menuju jalan kebaikan, yakni Din Al-Islam.

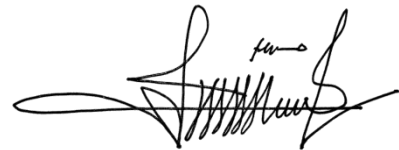
Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan arahan, motivasi, dan semangat kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd selaku dosen wali.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Ayah, Ibu, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan secara moril dan spiritual.
8. Fendi Feria Anggara selaku Pimpinan Perusahaan PT. Laris Abadi Indonesia.

9. Seluruh karyawan Perusahaan PT. Laris Abadi Indonesia yang telah membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini.
10. Teman-teman jurusan manajemen angkatan 2017 yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak.

Malang, 14 Juni 2021

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teoritis	21
2.2.1. Kepemimpinan	21
2.2.1.1. Pengertian Kepemimpinan	21
2.2.1.2. Teori Kepemimpinan	22
2.2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan ...	23
2.2.1.4. Gaya Kepemimpinan	24
2.2.1.5. Indikator Gaya Kepemimpinan	25
2.2.1.6. Kepemimpinan dalam Islam	26
2.2.2. Kompensasi	35

2.2.2.1. Pengertian Kompensasi	35
2.2.2.2. Tujuan Kompensasi	37
2.2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	41
2.2.2.4. Sistem dan Waktu Pembayaran Kompensasi	44
2.2.2.5. Indikator Kompensasi	47
2.2.2.6. Kompensasi dalam Islam	48
2.2.3. Kinerja Karyawan	50
2.2.3.1. Pengertian Kinerja	50
2.2.3.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	51
2.2.3.3. Indikator Kinerja	51
2.2.3.4. Kinerja Dalam Islam	53
2.3 Hubungan Antar Variabel	54
2.3.1. Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	54
2.3.2. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	55
2.3.3. Hubungan Gaya Kepemimpinan & Kompensasi dengan Kinerja Karyawan	56
2.4 Kerangka Konseptual	57
2.4.1. Model Hipotesis	57
2.4.2. Hipotesis Penelitian	57

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	59
3.2 Lokasi Penelitian	59
3.3 Populasi dan Sampel	60
3.3.1. Populasi	60
3.3.2. Sampel	61
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel	61
3.4 Sumber Data	62
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data	63
3.5 Definisi Operasional Variabel	63
3.6 Skala Pengukuran	73
3.7 Uji Instrumen	74
3.7.1. Uji Validitas	74
3.7.2. Uji Reliabilitas	74

3.8 Uji Asumsi Klasik	75
3.8.1. Uji Normalitas	75
3.8.2. Uji Linieritas	75
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas	76
3.8.4. Uji Multikolinearitas	76
3.9 Metode Analisis Data	76
3.9.1. Analisis Statistik Deskriptif	76
3.9.2. Analisis Regresi	77
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	79
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	79
4.1.2 Visi dan Misi	80
4.1.3 Lokasi Tanah Kavling	81
4.1.4 Keunggulan PT. Laris Abadi Indonesia	83
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	84
4.2.1 Jenis Kelamin	84
4.2.2 Usia	85
4.2.3 Pendidikan	85
4.2.4 Lama Bekerja	86
4.2.5 Gaji	87
4.3 Uji Instrumen	87
4.3.1 Uji Validitas	87
4.3.2 Uji Reabilitas	91
4.4 Uji Asumsi Klasik	92
4.4.1 Uji Normalitas	92
4.4.2 Uji Linieritas	93
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	94
4.4.4 Uji Multikolinearitas	95
4.5 Analisis Data	96
4.5.1 Analisis Statistik Deskriptif	96
4.5.2 Analisis Regresi	104
4.6 Pembahasan	109
4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan	109

4.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	111
4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	113
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	116
5.2 Saran	117
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN FOTO DOKUMENTASI	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1	Populasi	61
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	64
Tabel 3.3	Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	73
Tabel 3.4	Tafsiran Nilai Rata-Rata	77
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia	85
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan	86
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja	86
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Gaji	87
Tabel 4.6	Nilai Validitas Kepemimpinan	88
Tabel 4.7	Nilai Validitas Kompensasi	89
Tabel 4.8	Nilai Validitas Kinerja	90
Tabel 4.9	Uji Reabilitas	91
Tabel 4.10	Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan	93
Tabel 4.11	Uji Linieritas Variabel Kompensasi Dan Kinerja Karyawan	94
Tabel 4.12	Hasil Uji Heterokedastisitas	95
Tabel 4.13	Uji Multikolinearitas	96
Tabel 4.14	Tafsiran Nilai Rata-Rata	97
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan	98
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi	100
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Kikerja	102
Tabel 4.18	Analisis Regersi Linier	104
Tabel 4.19	Hasil Uji F	106
Tabel 4.20	Hasil Uji T	107
Tabel 4.21	Koefisien Korelasi Berganda (R)	108
Tabel 4.22	Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	42
Gambar 2.2	Model Hipotesis	57
Gambar 4.1	Logo PT. Laris Abadi Indonesia	79
Gambar 4.2	Logo Kawasan Green View Karangploso 2 Ngenep	81
Gambar 4.3	Logo Kawasan Green View Singosari Langlang	81
Gambar 4.4	Logo Kawasan Green View Singosari 2 Kelampok	82
Gambar 4.5	Logo Kawasan Green View Karangploso Bocek	82
Gambar 4.6	Uji Reabilitas	92

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Foto Dokumentasi
- Lampiran 3 Hasil SPSS Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 4 Hasil SPSS Linieritas
- Lampiran 5 Hasil SPSS Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Analisis Regresi
- Lampiran 6 Hasil SPSS Heteroskedastisitas
- Lampiran 7 Hasil SPSS Analisis Statistik Deskriptif Per Item
- Lampiran 8 Titik Presentase Distribusi F
- Lampiran 9 Titik Presentase Distribusi T
- Lampiran 10 Distribusi Nilai r Tabel Signifikansi 5% dan 1%
- Lampiran 11 Biodata Peneliti

ABSTRAK

Abdul Malik Fajar. 2021. SKRIPSI. Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Laris Abadi Indonesia)”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting di perhatikan dalam suatu perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu penentu dalam bagus atau tidaknya kinerja karyawan di suatu perusahaan. Oleh karena itu pimpinan harus mengatur dan menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja, selain itu pemimpin juga harus adil dan layak dalam pemberian kompensasi kepada karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan apa yang dikerjakannya serta kompensasi yang diberikan adil dan layak, maka diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Laris Abadi Indonesia)”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laris Abadi Indonesia, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Laris Abadi Indonesia serta pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Laris Abadi Indonesia. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan sebanyak 80 responden di PT. Laris Abadi Indonesia, dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner. Variabel yang menjadi variabel independen adalah gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2), variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan gaya kepemimpinan demokratis pada kinerja karyawan pada PT. Laris Abadi Indonesia, terdapat pengaruh langsung dan signifikan kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. Laris Abadi Indonesia dan juga terdapat pengaruh langsung dan signifikan gaya kepemimpinan dan kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. Laris Abadi Indonesia.

ABSTRACT

Abdul Malik Fajar. 2021. THESIS. Title "The Influence of Leadership Style and Compensation on Employee Performance (Case Study at PT. Laris Abadi Indonesia)"

Supervisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Sc., MM

Keywords : Leadership Style, Compensation, Employee Performance

The work environment is one of the most important things to consider in a company. Because the work environment is one of the determinants of whether or not the performance of employees in a company is good. Therefore, the leadership must regulate and create a conducive atmosphere in the work environment that is also fair and appropriate in providing compensation to employees. When employees feel comfortable with what they are doing and the compensation given is fair and appropriate, it is expected that employees can provide good performance in realizing company goals. Based on this background, this research was conducted with the title "The Influence of Leadership Style and Compensation on Employee Performance (Case Study at PT. Laris Abadi Indonesia)".

The purpose of this study was to determine the direct influence of leadership style on employee performance at PT. Laris Abadi Indonesia, the effect of compensation on employee performance at PT. Laris Abadi Indonesia and the influence of leadership style and compensation on employee performance at PT. Indonesia's Eternal Selling. This research method uses a quantitative approach, the sample used is 80 respondents at PT. Laris Abadi Indonesia, by collecting data using a questionnaire. The independent variables are leadership style (X1) and compensation (X2), the dependent variable of this research is performance (Y).

The results of this study indicate that there is a direct and significant influence of democratic leadership style on employee performance at PT. Laris Abadi Indonesia, there is a direct and significant effect of compensation on employee performance at PT. Laris Abadi Indonesia and also there is a direct and significant influence of leadership style and compensation on employee performance at PT. Indonesia's Eternal Selling.

مستخلص البحث

عبد الملك فجر. ٢٠٢١. بحث جامعي. العنوان "تأثير أسلوب القيادة والتعويضات على أداء

الموظف (دراسة حالة في شركة لاريس ابادي اندونيسيا)"

مشرفة : الدكتور. فيفين مهاراني ايكوواتي، الماجستير

الكلمات الرئيسية : أسلوب القيادة ، التعويض ، أداء الموظف

تعتبر بيئة العمل من أهم الأشياء التي يجب مراعاتها في الشركة. لأن بيئة العمل هي احد من المتحددات في أداء الموظفين في الشركة جيداً أم لا. لذلك ، يجب على القيادة أن تنظم وتخلق جوا ملائماً في بيئة العمل يكون أيضاً عادلاً ومناسباً في تقديم تعويضات للموظفين عندما يشعر الموظفون بالراحة تجاه ما يقومون به ويكون التعويض المقدم عادلاً ومناسباً، فمن المتوقع أن يتمكن الموظفون من تقديم أداء جيد في تحقيق أهداف الشركة. بناء على هذه الخلفية ، تم إجراء هذا البحث بعنوان "تأثير أسلوب القيادة والتعويضات على أداء الموظف (دراسة حالة في شركة لاريس ابادي اندونيسيا)".

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد التأثير المباشر لأسلوب القيادة على أداء الموظف في شركة لاريس ابادي اندونيسيا، تأثير التعويض على أداء الموظف في شركة لاريس ابادي اندونيسيا وتأثير أسلوب القيادة والأجور على أداء الموظف في شركة لاريس ابادي اندونيسيا. تستخدم طريقة البحث هذه نهجاً كمياً، العينة المستخدمة هي ٨٠ مشاركاً في شركة لاريس ابادي اندونيسيا، من خلال جمع البيانات باستخدام استبيان. المتغيرات المستقلة هي أسلوب القيادة (X1) والتعويض (X2) ، والمتغير التابع لهذا البحث هو الأداء (Y).

تشير نتائج هذه الدراسة إلى وجود تأثير مباشر وهام لأسلوب القيادة الديمقراطية على أداء الموظف في شركة لاريس ابادي اندونيسيا ، هناك تأثير مباشر وهام للتعويض على أداء الموظف في مبيع شركة لاريس ابادي اندونيسيا. وأيضاً هناك تأثير مباشر وهام لأسلوب القيادة والتعويض على أداء الموظف في شركة لاريس ابادي اندونيسيا.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (*Human resource management*) adalah proses untuk memperoleh, melatih menilai, dan mengkompensasi karyawan juga untuk merelasi tenaga kerja mereka, kesehatan, keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler 2015:4). Seorang manajer harus mencari seseorang yang sesuai untuk mengisi suatu pekerjaan begitu juga sebaliknya mengeluarkan orang-orang dari pekerjaan jika keadaan bisnis mengharuskannya. Sehingga manajemen sumber daya manusia (*Human resource management*) sangatlah penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi.

MSDM juga memiliki peranan dalam membentuk SDM yang berkualitas dan berkompeten, karena era globalisasi saat ini persaingan SDM semakin berkembang pesat. Hal ini merupakan tantangan bagi sumber daya manusia untuk lebih berkembang dan bekerja keras, sumber daya manusia dituntut untuk mengembangkan diri secara produktif, serta harus memiliki semangat dan bekerja keras dan terus belajar, sehingga memiliki potensi yang mumpuni dan berkembang (Agrosamdhyo 2020:1–2). Sehingga sumber daya yang dibutuhkan saat ini yakni sumber daya manusia yang menguasai teknologi, dan selalu responsif terhadap perubahan/perkembangan teknologi. Agar perusahaan mampu terus bertahan dalam persaingan, sumber daya manusia tidak cukup di tunjang dengan SDM yang andal dalam teknologi melainkan juga SDM yang harus siap dengan

perubahan yang terjadi. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, karena sumber daya manusia sangat berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. (Soetrisno 2009:2)

Sumber daya manusia (SDM) akan selalu berperan dalam mewujudkan tujuan dari organisasi/perusahaan (Arifin 2017:4). Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan seorang pemimpin yang mempunyai rasa tanggung jawab. Sumberdaya manusia akan menghadapi tantangan di masa mendatang, yakni ketika banyak organisasi/perusahaan yang berdiri. Hal tersebut mendorong sumber daya manusia untuk bekerja secara efektif, efisien serta produktif, sehingga akan membawa dampak perubahan persaingan yang ketat. Kepemimpinan sebagai dasar pengabdian, rasa tanggung jawab, kepedulian, kebenaran, percaya diri, dan mengayomi semua anggotanya (Beekun and Badawi 1999:48). Dalam sebuah organisasi ada posisi yang mana derajatnya lebih tinggi dan ada juga yang rendah, dan orang yang memiliki derajat lebih tinggi inilah yang mempunyai kewenangan dan merupakan orang yang berpengaruh, sehingga orang tersebut merupakan seorang pemimpin dalam organisasi (Beekun and Badawi 1999:48).

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku orang lain kearah pencapaian tujuan tertentu (Soekarso and Putong 2015:9). Gaya dalam kepemimpinan saling berhubungan dengan organisasi/perusahaan, pemimpin akan mengontrol dan berperan didalamnya yang mana akan selalu ada perubahan secara global, eksternal maupun internal. Dalam hal gaya kepemimpinan ini, banyak sekali gaya kepemimpinan yang ada dalam

organisasi/perusahaan, karena masing-masing pemimpin memiliki kepribadian yang berbeda-beda, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan juga akan berbeda. Pencapaiannya kesuksesan merupakan implementasi dari gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan adanya kebijakan-kebijakan yang di buat oleh perusahaan. Salah satunya kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam penjualan. Sehingga karyawan akan mendapatkan imbalan sesuai dengan spesifikasi pekerjaannya (Soekarso and Putong 2015:9).

Kompensasi meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka (Dessler 2015:417). Banyak sekali diluarsana ketika kompensasi yang di berikan tidak sesuai dengan harapan karyawan dan tidak memadai, hal ini akan menimbulkan penurunan prestasi kerja, mempengaruhi kepuasan kerja dan nantinya akan berpotensi banyaknya karyawan yang akan keluar dari perusahaan. Kompensasi memiliki arti penting, karena dari disinilah pemimpin perusahaan akan mencerminkan upaya peningkatan kesejahteraan karyawannya (Naim and Asmaa 2019:57).

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi (Handoko 2012). Gaya kepemimpinan memegang hal yang penting dalam fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Prayatna et al 2016). Menurut (Voon et al 2012), kepemimpinan sebagai suatu proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pekerja untuk

mencapai tujuan yang telah ditentukan manajemen. Permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan adalah pemimpin masih belum dapat memberi contoh berperilaku teladan bagi karyawan-karyawannya sehingga masih belum layak ditiru oleh bawahan dalam lingkungan kerja. Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh pimpinan. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi 2019). (Sutrisno 2009:189), pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan 2016) Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian (Rofi'ah 2012) menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (Haryanto 2017) menunjukkan secara parsial variabel kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan dalam penelitian ini menyebutkan bahwa jumlah kompensasi langsung yang diberikan cenderung tidak merata karena pemberiannya disesuaikan dengan tingkat jabatan dan prestasi pegawai, disamping itu tingkat pendidikan tidak begitu mempengaruhi besarnya kompensasi yang diharapkan para pegawai. Hal ini menunjukkan ketidak konsistenan dalam melakukan analisis secara statistik sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk menguatkan tentang tema ini. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Abdillah 2018) dan (Suharto 2019)

yang menyarankan untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain, variabel yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah kompensasi. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Laris Abadi Indonesia bergerak pada bidang properti, yang berlokasi di Jl. Raya Ngijo Karangploso, Kedawung, Ngijo, Kec. Karang Ploso, Malang, Jawa Timur 65152, Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Fendi Feria Anggara ini berdiri sejak tahun 2016, untuk jumlah total karyawan saat ini ada 80 orang. Berdasarkan observasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diutamakan dalam perusahaan adalah kejujuran, saling menghargai pendapat orang lain, demokrasi, dan memberikan kesempatan dalam berpendapat pada tiap evaluasi. Untuk kompensasi yang diberikan berupa gaji, bonus, insentif, riwet, rekreasi, THR, tunjangan kesehatan. CSR yang diberikan kepada masyarakat ada pembenahan dan pengaspalan jalan desa, dan tiap akhir bulan ada pemberian sembako bagi warga sekitar perusahaan PT. Laris Abadi Indonesia secara bergilir. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses interaksi yang terjadi antara pemimpin, karyawan dan juga masyarakat, dimana gaya kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi kompensasi (Setiawan 2016)

Berangkat dari latar belakang masalah maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Laris Abadi Indonesia ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Laris Abadi Indonesia ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Laris Abadi Indonesia ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laris Abadi Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Laris Abadi Indonesia ?
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Laris Abadi Indonesia ?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Penulis

Untuk mengembangkan ilmu dan memperoleh pengetahuan baik secara teoritis maupun praktis dan sebagai media pengembangan intelektualitas diri bagi penulis

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan, masukan, dan saran untuk PT. Laris Abadi Indonesia dalam penerapan gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi kepada karyawan

3. Bagi Peneliti dan Mahasiswa

Sebagai bagian untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta sebagai landasan bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti yakni gaya kepemimpinan , kompensasi, dan kinerja karyawan , yaitu :

1. Setiawan (2016)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung Bali. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Untuk variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa apabila pemberian kompensasi adil dan layak diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

2. Haryanto (2017)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta, Hasil persamaan regresi, menunjukkan bahwa $Y = 10,635 + (- 0,210) + 0,235 + 0,416$. Berdasarkan hasil penelitian dengan taraf

signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh kesimpulan: (1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t = -1,693$ dan nilai signifikansi $0,095$; (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t = 2,659$ dan nilai signifikansi $0,010$; (3) Komitmen Organisasi Memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t = 3,231$ dan nilai signifikansi $0,002$; (4) Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f = 10,307$ dan nilai signifikansi $0,000$.

3. Abdillah (2018)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta). Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi sebesar $0,874$ menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil koefisien determinasi sebesar $76,5\%$. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar $76,5\%$ dan sisanya sebesar $23,5\%$. Berdasarkan perhitungan regresi sederhana di peroleh persamaan $Y = 12,537 + 0,707X$ yang menunjukkan tanpa adanya gaya kepemimpinan, maka hasil kinerja karyawan sebesar $12,537$ dan jika X naik atau turun 1 angka atau jika gaya kepemimpinan di naikan atau di turunkan 1 maka akan menaikkan atau menurunkan kinerja karyawan nilai kepuasan $0,707$

4. Suharto (2019)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Politeknik TEDC Bandung). Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang kecil terhadap kinerja sebesar 31,0%, sedangkan 69% sisanya disebabkan oleh faktor lainnya.

5. Nurhawaena (2019)

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PTP Nusantara XIV Gula Takalar). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap employee engagement, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap employee engagement, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan melalui employee engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi melalui employee engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Mwesigwa, Tusiime, and Ssekiziyivu (2020)

Leadership Styles, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Academic Staff in Public Universities. Hasilnya adalah komitmen organisasi di antara staf akademik di universitas Uganda bergantung pada usia staf akademik, masa kerja, tingkat jabatan, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

7. Chakrabarty (2020)

Intrapreneurship in Teams/groups : Self Determination Theory and Compensation. Hasilnya adalah kinerja kewirausahaan tim/kelompok kemungkinan besar akan dipengaruhi oleh interaksi antar tantangan dalam penerapan sistem kompensasi dan jenis hubungan yang dipilih untuk tindakan kewirausahaan.

8. Soler and Lozano (2020)

Managerial Discretion, Say on Pay, and CEO Compensation. Hasilnya menunjukkan bahwa kebijaksanaan manajerial memainkan peran penting dalam efektifitas SOP sebagai mekanisme untuk meningkatkan kompensasi CEO yang selaras.

9. Aabo (2020)

Corporate Risk : CEO Overconfidence and Incentive Compensation. Hasilnya adalah hubungan positif anatar kompensasi insentif CEO yang tinggi dan risiko perusahaan hanya ada di lingkungan CEO yang terlalu percaya diri.

10. Sedrine (2020)

Leadership Style Effect on Virtual Team Efficiency : Trust, Operational Cohesion and Media Richness Roles. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepercayaan dan kohesi operasional memainkan peran yang memediasi antara gaya kepemimpinan dan kerja tim.

Penelitian-penelitian tersebut dapat disajikan pada Tabel 2.1 di bawah ini untuk mempermudah pembaca memperoleh informasi di dalamnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode dan Variabel	Hasil
1.	(Setiawan 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung Bali	Jumlah sampel yang diambil sebanyak 35 orang karyawan. Semua dijadikan responden disebut sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda.	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Untuk variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

				karyawan, hal ini menunjukkan bahwa apabila pemberian kompensasi adil dan layak diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.
2.	(Haryanto 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta	Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dilanjutkan dengan uji parsial atau uji t dan uji simultan atau uji f dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.	Hasil persamaan regresi, menunjukkan bahwa $Y = 10,635 + (-0,210) + 0,235 + 0,416$. Berdasarkan hasil penelitian dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh kesimpulan: (1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh

				<p>positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t = -1,693$ dan nilai signifikansi $0,095$; (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t = 2,659$ dan nilai signifikansi $0,010$; (3) Komitmen Organisasi Memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t = 3,231$ dan nilai signifikansi $0,002$; (4) Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan</p>
--	--	--	--	---

				<p>Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f = 10,307$ dan nilai signifikansi $0,000$.</p>
3.	(Abdillah 2018)	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta)</p>	<p>Teknik analisis data yang digunakan uji koefisiensi korelasi, uji koefisien determinasi dan persamaan regresi.</p>	<p>Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi sebesar $0,874$ menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil koefisiensi determinasi sebesar $76,5\%$. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja</p>

				<p>Karyawan sebesar 76,5% dan sisanya sebesar 23,5%. Berdasarkan perhitungan regresi sederhana di peroleh persamaan $Y = 12,537 + 0,707X$ yang menunjukkan tanpa adanya gaya kepemimpinan, maka hasil kinerja karyawan sebesar 12,537 dan jika X naik atau turun 1 angka atau jika gaya kepemimpinan di naikan atau di turunkan 1 maka akan menaikkan atau menurunkan</p>
--	--	--	--	--

				kinerja karyawan nilai kepuasan 0, 707.
4.	(Suharto 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Politeknik TEDC Bandung)	pengumpulan data secara sensus, dan analisis hubungan antar variabel menggunakan regresi linier	Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang kecil terhadap kinerja sebesar 31,0%, sedangkan 69% sisanya disebabkan oleh faktor lainnya.
5.	(Nurhawaena 2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel	Penelitian ini adalah penelitian asosiatif/korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan ialah data primer dengan sumber data berasal dari Kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap employee engagement, kompensasi berpengaruh

		<p>Intervening (Studi Pada PTP Nusantara XIV Gula Takalar)</p>	<p>221 responden yang berada di PTP Nusantara XIV Gula Takalar. Teknik pengolahan data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan Analisis Jalur (Path Analysis) dengan bantuan IBM Statistik SPSS 21. Analisis Regresi berganda berfungsi untuk menguji hubungan langsung antar variabel, sedangkan analisis jalur berfungsi untuk menguji hubungan tidak langsung antar variabel penelitian</p>	<p>signifikan terhadap employee engagement, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan melalui employee engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi</p>
--	--	--	--	--

				melalui employee engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Rogers Mwesigwa, Immaculate Tusiime, Bob Ssekiziyivu (2020)	Leadership Styles, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Academic Staff in Public Universities.	Penelitian ini bersifat cross sectional , kuantitatif dan menggunakan korelasi dan regresi untuk menguji hipotesis.	Hasilnya adalah komitmen organisasi di antara staf akademik di universitas uganda bergantung pada usia staf akademik, masa kerja, tingkat jabatan, gaya kepemimpinan, , dan kepuasan kerja.
7.	Subrata Chakrabarty (2020)	Intrapreneurship in Teams/groups : Self Determination Theory and	Menggunakan teori penentuan nasib sebagai dasar.	Hasilnya adalah kinerja kewirausahaan tim/kelompok kemungkinan besar akan

		Compensation.		dipengaruhi oleh interaksi antar tantangan dalam penerapan sistem kompensasi dan jenis hubungan yang dipilih untuk tindakan kewirausahaan.
8.	J. Samuel Baixauli Soler, Gabriel Lozano (2020)	Managerial Discretion, Say on Pay, and CEO Compensation.	Penelitian empiris ini menggunakan metodologi panel dan menggunakan sampel sampel dari perusahaan besar.	Hasilnya menunjukkan bahwa kebijaksanaan manajerial memainkan peran penting dalam efektifitas SOP sebagai mekanisme untuk meningkatkan kompensasi CEO yang selaras.
9.	Tom Aabo (2020)	Corporate Risk : CEO Overconfidence and Incentive	Penelitian empiris ini menggunakan analisis regresi random dan fixed	Hasilnya adalah hubungan positif anatar kompensasi

		Compensation.	effect.	insentif CEO yang tinggi dan risiko perusahaan hanya ada di lingkungan CEO yang terlalu percaya diri.
10.	Sinda Ben Sedrine (2020)	Leadership Style Effect on Virtual Team Efficiency : Trust, Operational Cohesion and Media Richness Roles.	Data dikumpulkan dalam kerangka survei online berdasarkan sampel 300 observasi (wilayah Mena) dengan responden dari sektor TI	Hasil penelitian membuktikan bahwa kepercayaan dan kohesi operasional memainkan peran yang memediasi antara gaya kepemimpinan dan kerja tim.

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Kepemimpinan

2.2.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Setiap perusahaan pasti mempunyai seorang pemimpin (*top manager*) untuk memimpin sebuah perusahaan guna mengatur dan mengarahkan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Kepemimpinan adalah kemampuan

untuk menginspirasi, mendorong orang lain untuk mengatasi tantangan, menerima perubahan berkelanjutan, untuk mencapai tujuan (Osborne 2008:6). Hal ini merupakan kapasitas untuk membangun tim yang kuat dan efektif, pemimpin juga memberikan contoh yang kuat melalui prinsip hidupnya, sehingga pimpinan mencapai hasil demikian pula bertanggung jawab atas kegagalan.

Kepemimpinan adalah kombinasi dari karakteristik khusus yang dimiliki individu membujuk orang lain untuk menyelesaikan tugas. Definisi lain dari kepemimpinan adalah tindakan atau perilaku - hal-hal yang dilakukan pemimpin untuk membawa perubahan dalam kelompok. Selain itu, kepemimpinan didefinisikan sebagai hubungan kekuasaan yang ada antara pemimpin dan pengikut (Northouse 2004:2). Dari sudut pandang ini, para pemimpin memiliki kekuasaan dan menggunakannya untuk mengubah orang lain. Kepemimpinan juga sebagai instrumen pencapaian tujuan dalam membantu anggota kelompok mencapai tujuan mereka dan memenuhi kebutuhan mereka.

2.2.1.2. Teori Kepemimpinan

Beberapa teori yang menyebutkan adanya seorang pemimpin dalam organisasi diantaranya dibahas oleh Mulyadi dan Riva'i (2009:7). Teori-teori tersebut adalah :

1. Teori Bakat

Seorang pemimpin bisa menjadi pemimpin yang baik karena mampu dalam mengembangkan bakatnya.

2. Teori Lingkungan

Perubahan dari kondisi lingkungan dan situasi tertentu bisa membuat seseorang untuk menjadi pemimpin.

3. Teori Sosial

Pada teori sosial, pemimpin bisa terbentuk dari pengaruh-pengaruh sosial dan interaksi sosial, sehingga siapapun bisa menjadi seorang pemimpin.

4. Teori Ekologis

Teori ekologis disebut juga sebagai penyempurna dari teori bakat. Pada teori ekologis seseorang dapat pemimpin karena sudah memiliki jiwa kepemimpinan dalam dirinya, yang selanjutnya didukung oleh kondisi sosial dimana ia berada.

5. Teori Gaya Perilaku

Pada teori perilaku menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan seseorang menjadi pemimpin bergantung kepada tindakan yang dilakukannya.

2.2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut (Rahayu 2017) dalam melaksanakan aktifitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan

2.2.1.4. Gaya Kepemimpinan

Menurut Golembiewski (1992) ada lima tipe kepemimpinan dengan beberapa gaya atau perilaku kepemimpinan di dalamnya, untuk tipe kepemimpinan demokrasi ada lima perilaku atau gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis ini dilandasi dengan filsafat demokratis, yakni pengakuan atas manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang sama dan memiliki hak yang sama pula. Tipe kepemimpinan demokratis memiliki gaya-gaya diantaranya :

- a. Perilaku atau gaya kepemimpinan beokrat (*Bureucrat*)
- b. Perilaku atau gaya kepemimpinan pengembang dan pembangun organisasi (*Developer*)
- c. Perilaku atau gaya kepemimpinan Eksekutif (*Executive*)
- d. Perilaku atau gaya kepemimpinan organisatoris dan administrator
- e. Perilaku atau gaya kepemimpinan resmi (*Legitimate /Headmanship*)

2.2.1.5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kartono 2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi.

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

3. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan

pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

2.2.1.6. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan bagian penting dalam pembelajaran manajemen. Kepemimpinan akan menentukan arah, tujuan, serta keberlangsungan suatu organisasi. Selain itu, hidup tidaknya organisasi ditentukan oleh seorang pemimpin dengan kepemimpinannya pada bawahannya.

2. Asas Kepemimpinan

a. Keimanan dan Ketakwaan

Keimanan dan ketakwaan merupakan hal utama yang harus dimiliki seorang pemimpin di dalam Islam. Keimanan dan ketakwaan akan mengajarkan pemimpin bahwa kekuasaan dan jabatannya merupakan pemberian dari Tuhan. Keimanan akan membuat seorang pemimpin menyadari bahwa tanpa kehendak-Nya dirinya hanyalah seorang biasa dengan segala kekurangannya, sehingga akan muncul rasa bersandar kepada Tuhan dalam kepemimpinannya. Sementara ketakwaan akan membuat seorang pemimpin merasa berhati-hati dalam menggunakan kewenangannya, karena segala sesuatu yang ia lakukan akan diminta pertanggungjawabannya kepada Tuhan di akhirat kelak. Hal tersebut berdasarkan dalil berikut ini.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ
كَانَ عَنْهُ مَسْئُورًا ۝ ٣٦

36. Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabannya.

b. Kekuasaan dan wewenang sesuai dengan yang diberikan oleh Tuhan.

Kekuasaan dan jabatan tinggi selalu erat dengan sosok pemimpin. Namun Islam mengajarkan bahwa Allah menguasai segala sesuatu, sehingga hendaknya seorang pemimpin tidak merasa sombong atas apa yang dia miliki.

Hal tersebut berdasarkan pada hadits di bawah ini

Bukhori:

لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ، لَهُ الْمُلْكُ وَلَهُ الْحَمْدُ وَهُوَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ، اللَّهُمَّ لَا يَكُونُ الَّذِي يَنْهَى عَنَ أُعْطَائِكَ، وَلَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُعْطِيَ مَا تَمْسِكُ، وَلَا يُعْطِي غَيْرِي مَنَفَعَةً

Nabi Muhammad SAW setiap selesai shalat maktubah berzikir: “Tidak ada Tuhan selain Allah, yang maha Esa tiada yang menyamai, bagi-Nya kekuasaan dan segala puji bagi-Nya, maha kuasa atas segala sesuatu, Ya Allah, tiada yang bisa mencegah apa yang engkau berikan, tiada yang bisa memberi apa yang engkau tahan, dan kekayaan tidak akan memberi manfaat” (HR Bukhari)

Hadits di atas menyatakan bahwa Allah SWT yang memiliki kekuasaan atas segala sesuatu, adapun seorang pemimpin mendapat amanah berupa jabatan maupun kekuasaan yang merupakan pemberian dari Allah SWT, sehingga ketika seorang menjadi pemimpin janganlah sombong terhadap jabatan yang dimiliki, karena Allah bisa mengambil kedudukan tersebut kapan saja, dan hendaknya sebagai seorang pemimpin dapat memberikan manfaat kepada orang lain.

c. Musyawarah

Musyawarah mufakat adalah salah satu pilar penting dalam kepemimpinan seorang muslim. Sebagaimana Allah SWT berfirman di dalam kalam-Nya dalam ayat berikut ini:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ

فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (Q.S Ali Imran: 159)

Pada ayat tersebut menjelaskan bahwa musyawarah akan membangun rasa kebersamaan dan keterbukaan terhadap sesama. Islam mengajarkan bahwa seorang pemimpin tetap harus membangun hubungan yang baik kepada Tuhan dan kepada sesamanya. Oleh sebab itu, musyawarah mufakat menjadi suatu pilar penting yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi.

3. Sifat Kepemimpinan

Salah satu persoalan dasar pada kepemimpinan adalah pengembangan kemampuan seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya. Islam mengajarkan bahwa pemimpin yang bertakwa, berakhlak, serta berbudi baik akan memberikan dampak yang signifikan baik bagi dirinya, bawahannya, maupun organisasinya. Selain itu, Islam mengajarkan agar setiap pemimpin mampu mengatur pikiran, hati, dan jiwanya dengan baik. Seorang pemimpin juga harus memiliki sikap yang baik agar dapat menjadi uswah hasanah atau panutan bagi bawahannya. Nurdiana (2012 : 90-92) menyebutkan bahwa seorang pemimpin yang

baik di dalam Islam harus memiliki kompetensi dasar dan kompetensi fungsional. Adapun kompetensi dasarnya adalah sebagai berikut :

a. Berakhlak

Muslim :

قال نواس بن سمان الأنصري: سألتُ رسولَ الله صلى الله عليه وسلم عن البرِّ والإثمِ فقالَ البرُّ حُسْنُ الخُلُقِ والإثمُ مَا حَاكَ فِي صَدْرِكَ وَكَرِهْتَ أَنْ يُطْلَعَ النَّاسَ

Nawas bin Siman al-Anshari berkata: "saya bertanya pada Rasul tentang yang terpuji dan tercela, terpuji adalah akhlak yang baik, yang tercela adalah sesuatu yang meresahkan hati yang tidak ingin diketahui orang lain" (HR Muslim)

b. Jujur dan terpercaya

Bukhori :

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : عَلَيْكُمْ بِالصِّدْقِ ، فَإِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ ، وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ ، وَمَا يَزَالُ الرَّجُلُ يَصْدُقُ وَيَتَحَرَّى الصِّدْقَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ صِدِّيقًا ، وَإِيَّاكُمْ وَالْكَذِبَ ، فَإِنَّ الْكَذِبَ يَهْدِي إِلَى الْفُجُورِ ، وَإِنَّ الْفُجُورَ يَهْدِي إِلَى النَّارِ ، وَمَا يَزَالُ الرَّجُلُ يَكْذِبُ وَيَتَحَرَّى الْكَذِبَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ كَذَّابًا

Nabi Muhammad SAW bersabda: "Kejujuran mendatangkan kebaikan, kebaikan menunjukkan ke surga, sesungguhnya seseorang berbuat jujur hingga menjadi orang yang jujur. Kebohongan menunjukkan kejelekan, kejelekan menunjukkan ke neraka, ada orang yang pasti berbohong sehingga ditulis oleh Allah sebagai pembohong" (HR Bukhari)

c. Terbuka

Bukhori :

تَعَهَّدْتُ رَسُولَ اللَّهِ بِقِرَاءَةِ الشَّهَادَةِ، إِقَامَةِ الصَّلَاةِ، آيَتَاءِ الزَّكَاةِ،

اسْتِمَاعِ وَالطَّاعَةِ وَمُنَاصِحَةِ بَيْنَ الْمُسْلِمِينَ

Jarir berkata: "saya baiat pada Rasul membaca syahadar, melakukan salat, mengeluarkan zakat, mendengarkan dan taat serta saling menasihati (menghendaki yang terbaik) sesama muslim" (HR Bukhari)

- d. Mampu mengendalikan diri/tidak tamak

Muslim :

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " كَفَاءَ طَعَامِ النَّاسِ لِثَلَاثَةٍ،
وَطَعَامِ الثَّلَاثَةِ لِأَرْبَعَةٍ".

Rasulullah SAW bersabda: "makanan dua orang cukup untuk tiga orang, makanan tiga orang cukup untuk empat orang" (HR Muslim)

- e. Mengembangkan orang lain

Bukhari :

الْمُسْلِمُ مَنْ سَلِمَ الْمُسْلِمُونَ مِنْ لِسَانِهِ وَيَدِيهِ ، وَ الْمُهَاجِرُ مَنْ هَجَرَ مَا
نَهَى اللَّهُ

Nabi Muhammad SAW bersabda: "muslim yang sempurna adalah orang yang menyematkan muslim dari bahaya lisan, tangannya, muhajir adalah orang yang hijrah dari apa yang dilarang Allah" (HR Bukhari)

- e. Pelayanan

Imam Ahmad

"Barangsiapa diserahi urusan manusia lalu menghindar melayani kamu yang lemah dan mereka yang memerlukan bantuan, maka kelak di hari kiamat, Allah tidak akan mengindahkannya." (HR. Imam Ahmad)

- f. Mempermudah

Turmudzi:

مَنْ نَفَسَ عَنْ مُسْلِمٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ
كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ فِي الدُّنْيَا يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي

الدُّنْيَا وَالْآخِرَةَ وَمَنْ سَتَرَ عَلَى مُسْلِمٍ فِي الدُّنْيَا سَتَرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ

Rasulullah SAW bersabda: “barang siapa yang menghilangkan kesulitan dunia sesama mukmin maka Allah akan menghilangkan kesulitannya di akhirat, barang siapa yang menutup aib seorang muslim maka Allah akan menutupi aibnya di dunia dan akhirat, Allah akan menolong hambanya selama ia menolong saudaranya” (HR Turmudzi)

Sementara beberapa kompetensi fungsionalnya yaitu:

a. Berilmu

Bukhori:

مَنْ يُرِدِ اللَّهُ بِهِ خَيْرًا يُفَقِّهْهُ فِي الدِّينِ ، وَإِنَّمَا أَنَا قَاسِمٌ وَاللَّهُ يُعْطِي ، وَلَنْ تَزَالَ هَذِهِ الْأُمَّةُ قَائِمَةً عَلَى أَمْرِ اللَّهِ لَا يَضُرُّهُمْ مَنْ خَالَفَهُمْ حَتَّى يَأْتِيَ أَمْرُ اللَّهِ

Nabi Muhammad SAW bersabda: “Barang siapa yang dikehendaki oleh Allah, maka Allah memberinya pemahaman dalam agama, saya hanyalah distributor dan Allah lah yang memberi umatku ini senantiasa menegakkan urusan Allah, orang yang berbeda dan menyimpang itu tidak akan memberi bahaya pada mereka sampai datang utusan Allah (kiamat)” (HR Bukhari)

b. Keahlian

Q.S Huud : 93

وَيَقَوْمٍ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ

93. Dan (dia berkata): "Hai kaumku, berbuatlah menurut kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula).

2.2.2. Kompensasi

2.2.2.1. Pengertian Kompensasi

Karyawan harus diberi imbalan atas apa yang mereka capai dengan kerja kersa mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi, dalam kompensasi tidak hanya sekedar gaji yang diberikan kepada karyawan melainkan dapat juga berbentuk insentif maupun program kesejahteraan. Menurut (Dessler 2015:417) kompensasi merupakan, bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari hubungan kerja mereka. kompensasi karyawan terdiri dari dua komponen utama yakni kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung. Dalam kompensasi secara langsung dapat berupa pembayaran gaji, insentif, ataupun bonus, sedangkan dalam kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan ataupun jaminan sosial. Berikut beberapa definisi kompensasi :

1. Menurut (Sirait 2015:181)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan baik berupa uang tunai maupun non tunai sebagai balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai atas kontribusi yang diberikan, kompensasi merupakan bagian yang penting dalam organisasi

karena kompensasi sebagai bentuk kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan.

2. Menurut (Aisyah 2019:5)

Kompensasi merupakan sesuatu hal yang merujuk pada sistem upah dan imbalan yang berlaku pada suatu organisasi yang terdapat pada komponen pembayaran, baik pembayaran secara langsung maupun tidak langsung. Ada beberapa bentuk kompensasi/imbalan yang diberikan :

a. Kompensasi/ imbalan finansial

Kompensasi finansial memiliki dua bentuk yaitu kompensasi secara langsung maupun tidak langsung, kompensasi secara langsung dapat berupa gaji, upah, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial ini bersumber dari hasil dari pekerja tersebut.

b. Kompensasi/ imbalan Non Finansial

Kompensasi non finansial ini bersumber dari lingkungan pekerjaan dalam suatu organisasi di mana pekerja melakukan pekerjaannya, dapat berupa kondisi lingkungan yang nyaman, fasilitas yang memadai atau rekan kerja yang menyenangkan.

3. Menurut (Umar 2001:16)

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai upah jasa mereka dalam melakukan pekerjaan. Sebelum memberikan kompensasi, organisasi melakukan proses kompensasi, yakni membentuk jaringan sub proses dan memberikan motivasi terhadap karyawan guna meningkatkan prestasi karyawan dalam pekerjaannya.

4. Menurut (Riniawati 2016:181)

Kompensasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang sulit di aplikasikan, sehingga arti dari kompensasi adalah imbalan atau pemberian hadiah dan merupakan bagian SDM yang didalamnya memiliki banyak unsur

Sehingga dapat disimpulkan sari beberapa pendapat di atas, bahwasannya kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan oleh pemilik perusahaan dan diterima oleh karyawannya baik berupa finansial maupun non finansial, sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras yang telah dilakukan untuk tujuan organisasi/perusahaan.

2.2.2.2. Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan kompensasi menurut (Sirait 2015:183) dalam bukunya yakni

1. Agar dapat memperoleh karyawan yang bermutu/berkualitas

Ini merupakan sebuah cara untuk menarik karyawan, atau bagaimana caranya calon karyawan tertarik dengan kompensasi yang diberikan, jika antar perusahaan saling bersaing dalam perekrutan tenaga kerja, maka organisasi harus merangsang calon karyawan dengan gaji yang akan di berikan.

2. Mempertahankan karyawan

Jika tingkat kompensasi dirasa kurang oleh karyawan yang sudah bekerja dalam suatu organisasi maka karyawan tersebut akan berfikir untuk resign dari tempat kerjanya, untuk mencegah hal tersebut instansi harus menjaga tingkat kompetitif dari kompensasi perusahaan, sangat di sayangkan apabila karyawan yang resign merupakan karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus.

3. Dapat menjamin keadilan bersama

Ada dua jenis dalam menjamin keadilan bersama yakni diantaranya :

a. Internal Equity

Kompensasi yang dibayarkan harus sesuai dengan pekerjaannya, tidak boleh ada perbedaan dalam pemberian kompensasi, kecuali spesifikasi jabatan berbeda.

b. External Equity

Kompensasi yang di berikan kepada karyawan harus sesuai, sama dengan kompensasi yang di berikan di organisasi yang berbeda di luar sana.

4. Kompensasi harus merupakan imbalan dari perilaku yang diinginkan

Apabila pimpinan menginginkan karyawannya bekerja sesuai pekerjaannya dan seselai dalam mengerjakan pekerjaannya maka imbalan yang di berikan harus membuat karyawan tersebut bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan.

5. Dapat mengendalikan biaya

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus rasional dan memadai pada tingkat biayanya, agar organisasi dapat mempertahankan pekerjanya.

6. Tidak bertentangan dengan hukum

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada organisasi tidak bertentangan dengan hukum pemerintah yang sudah ditetapkan, hal tersebut dikenal dengan istilah tingkat upah minimal.

7. Menciptakan administrasi yang efisien

Menciptakan administrasi yang efisien bisa diwujudkan dengan mengelola kompensasi dengan baik, sehingga administrasi tertata dan menghemat biaya, akan tetapi jangan sampai melupakan tujuan yang akan dicapai.

Disisi lain tujuan kompensasi menurut (Ardana, Mujiati, and Utama 2012:154) yakni :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan adanya pemberian kompensasi tentunya akan menciptakan kerjasama antara karyawan dengan pimpinan, dalam hal ini sebagai karyawan harus menjalankan tugasnya dengan baik, dan sebagai pimpinan wajib membayar jasa karyawan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan maupun papannya, sehingga karyawan tersebut merasa puas dengan apa yang menjadi pekerjaannya.

3. Pengadaan Efektif

Apabila kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan cukup besar maka ketika akan ada pengadaan karyawan dalam perusahaan tersebut akan lebih mudah.

4. Motivasi

Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan besar dan sangat memuaskan karyawannya, maka manajer sangat mudah dalam memberikan motivasi karyawan dalam hal pekerjaan.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan adanya program kompensasi yang diberikan secara adil dan layak kepada karyawan, maka stabilitas karyawan akan jauh lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

6. Disiplin

Kompensasi yang cukup dan layak akan mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut akan membentuk kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan dalam perusahaan, sehingga kedisiplinan akan berjalan sesuai aturan.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang layak, maka adanya pengaruh serikat buruh relatif kecil sehingga hal tersebut dapat dihindari dan karyawan akan fokus pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Apabila program kompensasi yang diberikan sesuai dengan aturan perundang undangan yang dibuat oleh pemerintah (batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

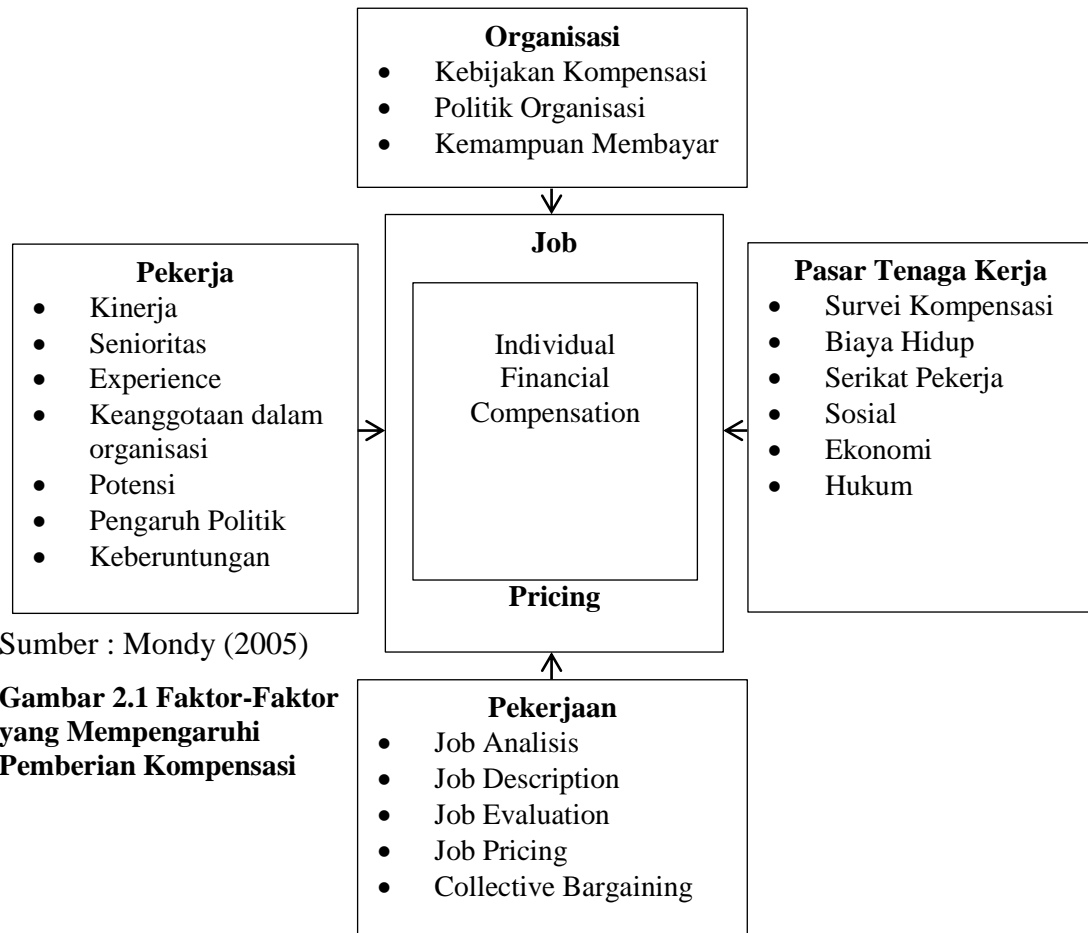
Dari uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwasannya tujuan dari kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada karyawan atas apa yang telah dikerjakan, sesuai dengan aturan yang telah dibuat oleh perusahaan, memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik, sehingga hal tersebut dapat menguntungkan perusahaan.

2.2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Penentuan kompensasi memiliki banyak faktor untuk menjadi bahan pertimbangan penentuan kompensasi, yang dilakukan secara internal maupun eksternal, menurut (Mondy and Robert 2015) faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Pekerja
2. Jabatan
3. Organisasi
4. Pasar Tenaga Kerja

Faktor-faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut Gambar 2.1 :



Sumber : Mondy (2005)

Gambar 2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Adapun pendapat lain faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi menurut (Siagian 2002:265) :

1. Tingkat Upah dan Gaji yang Berlaku

Sistem upah dan gaji di setiap wilayah pada umumnya berlaku, tetapi tingkat upah dan gaji tersebut tidak dapat diterapkan begitu saja oleh suatu organisasi, hal tersebut harus dikaitkan oleh faktor lain, salah satunya faktor yang harus dipertimbangkan yakni langka atau tidaknya tenaga kerja yang menangani pada bidang tersebut.

2. Tuntutan Serikat Pekerja

Keberadaan adanya serikat pekerja sangat diakui di masyarakat, sehingga sangat memungkinkan untuk para serikat pekerja dalam mengajukan tuntutan gaji dan upah yang tinggi dari tingkat gaji yang berlaku.

3. Produktivitas

Agar sasaran dalam mencapai tujuan organisasi berpeluang besar, maka organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif, apabila para pekerja merasa kurang dengan imbalan yang diberikan sangat memungkinkan mereka tidak bekerja secara baik/produktif, sehingga manajemen dan pekerja sangat perlu dalam menyepakati tingkat upah dan gaji yang diberikan.

4. Kebijakan Organisasi Mengenai Upah dan Gaji

Kebijakan perusahaan tercerpin pada besarnya upah yang di berikan kepada karyawannya, bukan hanya berupa gaji pokok, melainkan tunjangan kesehatan, tunjangan sosial, transportasi, bonus maupun kenaikan gaji secara berkala.

5. Peraturan Perundang-undangan

Pemerintah berperan sebagai pengatur dalam berbagai perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, misalnya tingkat upah, cuti, memperkerjakan anak menentukan jumlah jam kerja, keselamatan kerja, dan sebagainya telah di atur oleh undang-undang yang dibuat oleh pemerintah.

Sehingga dapat disimpulkan bawasannya sistem imbalan yang baik tidak dapat dilihat dari satu sudut pandang, melainkan banyak faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan sistem imbalan sehingga pimpinan harus menyeimbangkan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan, sehingga keduanya saling sama –sama menguntungkan.

2.2.2.4. Sistem dan Waktu Pembayaran Kompensasi

Sistem dan Waktu Pembayaran Kompensasi yang umum diterapkan menurut (Hasibuan 2014:123–27) yakni sebagai berikut :

1. Sistem Waktu

Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan yakni berdasarkan standar waktu yang telah di tentukan seperti berdasarkan jam, hari maupun bulan. Sistem tersebut dapat diimplementasikan kepada karyawan tetap maupunkaryawan tidak tetap sehingga pengupahan sitem waktu relatif mudah diaplikasikan. Besarnya kompensasi sistem waktu ini ditetapkan berdasarkan waktu lama kerja, semakin lama/banyak waktu yang di kerjakan karyawan semakin banyak pula kompensasi yang akan diberikan. Kelebihan dari sitem waktu ini yakni kompensasi yang diberikan tetap sesuai yang telah di tentukan waktunya, sedangkan untuk kekurangan dari sistem kompensasi waktu ini yakni kompensasi tetap akan dibayarkan kepada kayawan meskipun karyawan tersebut malas dan lamban dalam bekerja.

2. Sistem Hasil

Sistem hasil ini merupakan sistem kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil yang diperoleh oleh setiap karyawan, dan tidak ada waktu lama pengerjaannya, seperti hasil satuan, biji, per kilo dan lain sebagainya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap, apabila karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan memperoleh hasil yang cukup banyak, maka kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga akan besar, sesuai dengan hasil yang diperoleh karyawan tersebut. Hal yang harus diperhatikan dalam sistem hasil ini yakni kualitas barang yang diperoleh, karena karyawan cenderung memilih memproduksi barang secara besar dari pada kualitas barang, sehingga hal ini dapat merugikan perusahaan dan juga konsumen, kelebihan dari sistem hasil ini yakni karyawan cenderung disiplin dan semangat dalam memproduksi barang, sehingga barang yang diproduksi banyak, dan kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil yang dikerjakannya.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan ini merupakan sistem kompensasi yang didasarkan atas volume pekerjaan dan lama waktu pengerjaan, penetapan dalam kompensasi ini juga harus mempertimbangkan berapa banyak alat yang digunakan dalam memproduksi suatu barang. Sehingga kompensasi sistem borongan ini harus diperhitungkan dan dikalkulasikan secara tepat.

4. Kebijakan Kompensasi

Kebijaksanaan kompensasi ini juga sebagai dasar dalam penentuan kompensasi baik susunan, besaran kompensasi, maupun waktu pemberian kompensasi kepada karyawan, hal tersebut dapat mendorong semangat karyawan sehingga akan tumbuh prestasi kerja karyawan dan terwujudnya tujuan perusahaan secara optimal. Susunan kompensasi yang telah dibuat oleh pimpinan akan memberikan motivasi kepada karyawannya, seperti yang kita ketahui bahwasannya kompensasi memiliki dua jenis yakni kompensasi secara langsung maupun kompensasi secara tidak langsung, apabila kedua kompensasi ini ditetapkan sedemikian rupa maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan lebih baik dan optimal.

5. Waktu Pembayaran Kompensasi

Dalam hal ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus tepat waktu sehingga karyawan semangat dalam pekerjaan selanjutnya, apabila waktu pembayaran kompensasi terlambat hal ini dapat menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal. Sehingga sangat diperlukan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwasannya penentuan kompensasi yang tepat dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat menguntungkan karyawan maupun perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat waktu juga akan berdampak terhadap optimalisasi pekerjaan, sehingga kebijaksanaan dalam

pemberian kompensasi harus di tata dan di atur sebaik mungkin untuk kebaikan bersama.

2.2.2.5. Indikator Kompensasi

Indikator – indikator kompensasi menurut (Simamora 2014:445) diantaranya :

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.2.2.6. Kompensasi dalam Perspektif Islam

Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung mempunyai aturan dalam agama Islam. Kompensasi tersebut sudah diterapkan Rasulullah pada zamannya. Seperti yang telah diperintahkan oleh Allah SWT dalam Q.S At-Tholaaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ
أُولَاتٍ حَمَلًا فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ
أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بِمَعْرُوفٍ ۖ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمَّ فَاسْتَرْضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ ٦

6. *Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.*

Rasulullah merupakan teladan bagi umat muslim, Rasulullah memberikan kita contoh dalam pemberian dan penerapan kompensasi langsung maupun tidak langsung terhadap para karyawan/pekerjanya. Dalam Nurdiana (2012 : 102) sebagaimana dalam hadits berikut ini :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda "berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering". (HR. Ibnu Majah)

Tafsiran perintah Rasulullah dalam hadits tersebut yakni memberikan hak pekerja sesuai dengan pekerjaannya yang telah disepakati dan tidak menunda hak yang telah diberikan tersebut, apabila ada kesempatan untuk memberikan upah setiap bulannya, maka berilah upah tersebut sesuai dengan kesepakatan serta tidak

melebihi waktu yang telah disepakati. Rasulullah bersabda

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Al-Qur'an juga menegaskan dalam pemberian kompensasi tidak langsung.

Hal ini disebutkan dalam Q.S Ali Imran ayat 159 :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

159. Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

Keterkaitannya dengan keislaman, Allah telah menurunkan firmannya dalam Al-Qur'an dan sudah dijelaskan apa saja yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan. Rasulullah juga telah memberikan contoh kepada kita apa saja yang perlu diperhatikan Dalam kompensasi. Banyak sekali yang telah dicontohkan oleh rasulullah kepada umat manusia. Semua kebaikan dan ajarannya wajib kita terapkan dalam kegiatan sehari-hari.

Sejak zaman Rasulullah pemberian kompensasi telah menerapkan sistem kompensasi yang baik. Hingga saat ini seluruh umat manusia wajib menerapkan sistem yang di contohkan oleh rasulullah. Allah telah memberikan larangan dan anjuran dalam pemberian kompensasi yang telah dijelaskan di Al Qur'an. Kita wajib menjalankan perintah Allah dan menjauhi larangannya sebagai umat

muslim yang bertaqwa kepada allah SWT.

2.2.3. Kinerja Karyawan

2.2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfert 1996). Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Sedangkan menurut Mulyadi adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Zainal et al. 2014).

Menurut (Rivai et al. 2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut (Guritno and Waridin 2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan (Zainal et al. 2014:2).

2.2.3.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Dale and Timple 2000) terdapat dua faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah

faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial (Dewi 2012).

2.2.3.3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut (Bangun 2012:233) adalah sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2.3.4. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29 dan surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi :

مُحَمَّدَ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا ٢٩

29. Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

10. Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pegawai yang baik timbul sebagai akibat dari semangat kerja yang mendorongnya . dalam sebuah organisasi merupakan tugas seorang pimpinan dengan kepemimpinannya dalam mengarahkan bawahannya untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas (Hasim 2019)

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dianut dan diterapkan oleh manajemen puncak atau pimpinan. Teori path Goal

mengansumsikan bahwa pimpinan bisa mengubah gaya atau perilaku mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu, misalnya saat menghadapi kelompok bawahan baru atau proyek baru, pemimpin mungkin berperilaku direktif dalam membuat prosedur kerja dan menjelaskan apa yang mesti dilakukan. Berikutnya, pemimpin dapat menggunakan perilaku suportif untuk meningkatkan kepaduan kelompok dan menumbuhkan iklim positif. Setelah kelompok familiar dengan tugas dan saat masalah-masalah baru ditemukan, pemimpin dapat menampakkan perilaku partisipatif untuk meningkatkan motivasi anggota kelompok. Terakhir, perilaku yang berorientasi pada prestasi dapat dipakai untuk mendorong kinerja yang semakin meningkat. Penerapan Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan, pekerjaan, dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Dewi 2012).

2.3.2. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Murty and Hudiwinarsih 2012).

Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat

dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama (Marnisah 2019).

2.3.3. Hubungan Gaya Kepemimpinan & Kompensasi dengan Kinerja

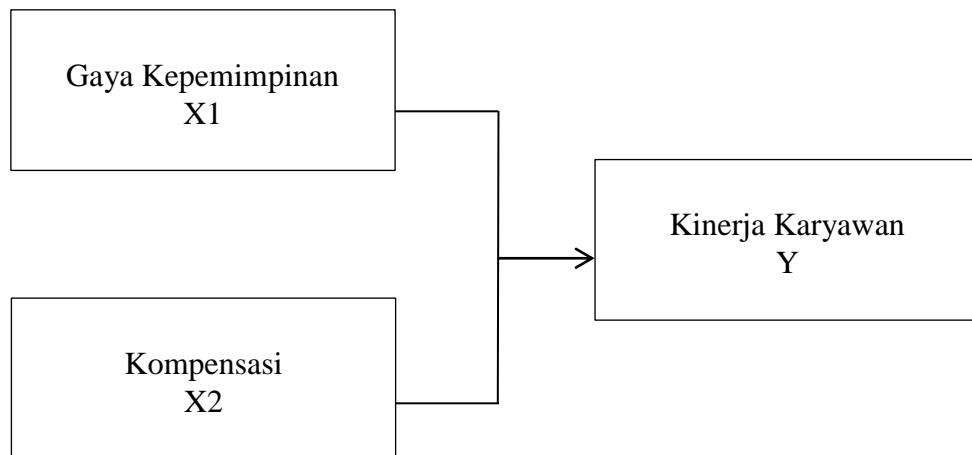
Karyawan

Kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan. dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun non bisnis kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dimana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan. Begitu juga pemberian kompensasi yang adil dan layak terhadap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tentunya hal itu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ariyati 2015).

Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah, maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi. Ketika karyawan merasa nyaman dalam suatu pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat dan akan memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Nawawi 2005).

2.4. Kerangka Konseptual

2.4.1. Model Hipotesis



Gambar 2.2 Model Hipotesis

2.4.2. Hipotesis Penelitian

Menurut (Supriyanto dan Maharani 2019) hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah penelitian, sehingga perlu diuji kebenarannya. Hipotesis berisikan hubungan antar variable yang dibangun berdasarkan landasan teori. Berdasarkan penelitian terdahulu, kajian teori dan kerangka berpikir diatas, dapat ditarik dugaan sementara atas permasalahan sebagai berikut :

- H1 : Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1. H1 akan diterima apabila nilai signifikansi $F < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. H2 akan diterima apabila nilai signifikansi $F < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. H3 akan diterima apabila nilai signifikansi $F < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah explanatory.

Menurut (Supriyanto and Maharani 2013), penelitian eksplanatori bertujuan untuk memberikan jawaban dan penjelasan atas masalah yang ada dengan menyusun permasalahan, menentukan alternatif tindakan, mengembangkan hipotesis, menentukan variabel penelitian dan memperoleh gambaran permasalahan serta menentukan prioritas untuk penelitian lebih lanjut.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang digunakan peneliti dan dipilih untuk mengadakan sebuah penelitian guna melihat keterkaitan bahasan penelitian dan tempat penelitian. Lokasi yang diambil oleh peneliti adalah PT. Laris Abadi Indonesia di Jl. Raya Ngijo Karangploso, Kedawung, Ngijo, Kec. Karang Ploso, Malang, Jawa Timur 65152, alasan peneliti memilih sebagai tempat lokasi yakni :

1. Tidak mengalami penurunan dalam penjualan tanah kavling selama pandemi covid-19 (berdasarkan data grafik penjualan perusahaan)
2. Pemimpin memiliki strategi pemasaran yang efektif untuk meningkatkan penjualan tanah kavling
3. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya cukup besar, sehingga pegawai termotivasi dalam target penjualan.
4. Lokasi PT. Laris Abadi Indonesia berdekatan dengan tempat tinggal peneliti sehingga memudahkan akses dalam melakukan penelitian, terutama melakukan penelitian dimasa pandemi covid-19.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Supriyanto and Maharani 2013), populasi adalah objek maupun subjek secara umum yang mempunyai ciri khas tertentu sesuai kebutuhan seorang peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan memiliki kesimpulan atas hasil penelitian. Adapun dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah beberapa pegawai di masing- masing tiap 4 cabang yang berbeda pada PT. Laris Abadi Indonesia sebanyak 80 orang yang terdiri dari 1 pimpinan, 1 manajer, 3 admin, 2 OB, 2 IT, 4 marketing leader, 19 marketing office dan 48 marketing freelance serta marketing broker. seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.1**Populasi**

Jabatan	Jumlah
Pimpinan Perusahaan	1 orang
Manajer	1 orang
Admin	3 orang
Marketing Leader	4 orang
Marketing Office	19 orang
Marketing Freelance	48 orang
IT	2 orang
OB	2 orang
Jumlah	80 orang

3.3.2. Sampel

Menurut (Supriyanto and Maharani 2013), sampel merupakan objek maupun subjek pilihan yang bermula dari populasi. Karakteristik yang dimiliki sampel ada pada sebagian karakteristik populasi. Pada penelitian ini mengambil beberapa pegawai di masing- masing tiap 4 cabang yang berbeda pada PT. Laris Abadi Indonesia dengan jumlah 80 pegawai.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel harus tepat agar hasil penelitian dapat dipercaya dan sampel dapat mewakili karakteristik dari populasi (Supriyanto and Maharani 2013). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling*, dimana masing-masing dari anggota populasi berpeluang sama untuk menjadi sampel. Teknik *Non Probability*

Sampling yang dipilih adalah Sampling Jenuh (sensus) yaitu ketika seluruh populasi dipilih menjadi sampel (Supriyanto and Maharani 2013). Dalam penelitian ini, sampel yang dipilih adalah seluruh pegawai PT. Laris Abadi Indonesia berjumlah 80 orang dengan berbagai jabatan. Dalam pengambilan sampel :

1. Perusahaan memiliki 4 cabang, dengan setiap cabang dipimpin oleh seorang manajer. Kondisi tersebut memungkinkan pegawai di setiap cabang mendapatkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Oleh sebab itu, kondisi yang tepat dalam kasus ini adalah menggunakan sampel jenuh
2. Teknik sampling jenuh memungkinkan data yang diperoleh valid. Karena semakin banyak data sampel yang digunakan, akan membuat persamaan regresi yang terbentuk semakin kuat koefisiennya

3.4. Sumber Data

1. Data Primer

Data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui wawancara dan kuesioner yang berkaitan dengan implementasi gaya kepemimpinan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan.

2. Data Sekunder

Data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini merupakan data yang diperoleh dari PT. Laris Abadi Indonesia berupa sejarah, struktur organisasi, serta jumlah karyawan.

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan, dengan mengumpulkan data faktual agar diperoleh data primer. Penelitian lapangan ini dilakukan dengan beberapa teknik, diantaranya:
 - a. Observasi, yaitu mengamati secara langsung terkait individu maupun kelompok untuk dianalisis dan dilakukan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku
 - b. Kuesioner, yaitu bentuk item pertanyaan yang nantinya dapat dijadikan data atau informasi
 - c. Dokumentasi, yaitu data berupa surat, laporan, catatan harian, foto, ataupun berbentuk flashdisk. Pengumpulan data dokumentasi tidak terbatas ruang dan waktu, sesuai situasi dan kondisi yang ada

3.5. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini ada dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau bisa diartikan variabel yang menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya variabel tidak bebas. Variabel yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X). Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dari penelitian ini adalah kompensasi (Y). dimana terdapat indikator-indikator yang dapat diukur dengan skala ordinal. Berikut ini operasional variabelnya.

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Kemampuan Mengambil Keputusan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan inisiatif, kreatifitas, saran, pendapat dan kritik 2. Memberikan hak dan kesempatan yang sama untuk menyamapikan pendapat, dan saran 3. Pemimpin memberikan kepercayaan untuk mengambil keputusannya sendiri 	(Kartono 2008)

	<p>2. Kemampuan Memotivasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin di terapkan secara ketat dan kaku 2. Mengakui dan menghargai manusia sebagai individual yang memiliki perbedaan kemampuan 3. Pimpinan hanya sebagai penasihat bila ada karyawan yang meminta pendapat 	
	<p>3. Kemampuan Komunikasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anggota tidak boleh mengomentari ucapan, perkataan, keputusan 2. Kesempatan yang sama yang diberikan pimpinan dalam memberikan saran dan pendapat 3. Kebebasan dalam mengomentari, saran dan kritik 	

	<p>4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan yang dibuat perusahaan tidak boleh di langgar dan dibantah 2. Memberikan hak dan kesempatan yang sama kepada karyawan 3. Memberikan kebebasan kepada karyawan tanpa adanya arahan 	
	<p>5. Tanggung Jawab</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak adanya pembinaan dan pengembangan potensi kepada karyawan 2. Memikul kewajiban dan tanggung jawab bersama 3. Menghindar dan menyimpang dari tanggung jawab 	
	<p>6. Kemampuan Mengendalikan Emosional</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada toleransi bagi karyawan yang melanggar peraturan 	

		<p>perusahaan</p> <p>2. Menumbuhkan dan mengembangkan dengan saling menghargai dan menghormati</p> <p>3. Apabila ada permasalahan pimpinan tidak ada beban dan diam saja</p>	
ompensasi (X2)	1. Upah dan gaji	<p>1. Gaji/upah yang diberikan sesuai dengan apa yang di kerjakan, tidak ada bonus</p> <p>2. Gaji/upah yang diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan, dan ada bonus</p> <p>3. Gaji/upah yang diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan, tidak tepat waktu</p>	mamora 2014)

	2. Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lembur tidak digaji 2. Karyawan mendapatkan insentif /bonus apabila menjalankan pekerjaan dengan baik 3. Karyawan terkadang diberikan insentif kadang tidak 	
	3. Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak adanya tunjangan yang diberikan kepada karyawan 2. Karyawan mendapatkan tunjangan yang sama 3. Karyawan ada yang diberi tunjangan ada yang tidak diberi tunjangan 	
	4. Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan kantor sesuai jam kantor yang telah di tetapkan 	

		<p>2. Penggunaan fasilitas kantor sesuai kebutuhan karyawan saat itu</p> <p>3. Karyawan dibebaskan menggunakan fasilitas kantor secara bebas</p>	
Kinerja (Y)	1. Jumlah pekerjaan	<p>1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan</p> <p>2. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda</p> <p>3. Menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan, baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai</p>	Bangun (2012 : 233)

	2. Kualitas Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none">1. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas2. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan3. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut	
--	-----------------------	---	--

	<p>3. Ketepatan Waktu</p>	<p>1. Disiplin yang ketat dalam jam masuk kantor, apabila ada keterlambatan akan diberikan sanksi berupa potongan gaji</p> <p>2. Menerapkan kedisiplinan waktu masuk kantor dengan dispensasi waktu keterlambatan 15 menit</p> <p>3. Tidak adanya penerapan disiplin waktu masuk kantor</p>	
	<p>4. Kehadiran</p>	<p>1. Jumlah kehadiran harus full, dan tidak ada izin, kecuali urgent, jika tanpa alasan akan dipotong gaji bulanan</p> <p>2. Memberikan kesempatan kepada karyawan</p>	

		<p>untuk izin, cuti, atau sakit</p> <p>3. Tidak adanya aturan dalam jumlah kehadiran dalam tiap bulan, dan di berikan kebebasan</p>	
	5. Kemampuan kerjasama	<p>1. Karyawan di haruskan bekerja tim dalam penjualan tanah kavling</p> <p>2. Pimpinan memberikan peluang untuk salin bekerjasama dalam memasarkan tanah kavling</p> <p>3. Tidak adanya kerjasama antar karyawan</p>	

3.6. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan Skala Likert sebagai skala pengukurannya. Skala Likert ini seringkali digunakan untuk pengumpulan data dengan jenis kuesioner. Pengukuran respon atas kuesioner dilakukan dengan 5 poin skala dengan interval yang sama sehingga termasuk tipe interval (Kurniawan 2014). Menurut (Soewadji 2012), Skala Likert memiliki beberapa keuntungan, diantaranya:

1. Memudahkan membuat skor dan menyusun berbagai pertanyaan
2. Memiliki ketelitian dan ketepatan ketika mengurutkan sesuatu berdasarkan kriteria tertentu
3. Peneliti bebas menentukan umlah pertanyaan dan alternatif jawabannya bersifat fleksibel
4. Banyak penelitian yang sesuai ketika menggunakan skala ini
5. Seringkali digunakan dalam pengukuran ordinal

Tabel 3.3.

Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak Setuju	1

Sumber : Singarimbun 1995 dalam (Supriyanto et al. 2010:197)

3.7. Uji Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Menurut (Supriyanto and Maharani 2013) validitas merupakan indeks yang membuktikan bahwa suatu alat ukur memang mengukur sesuatu yang akan diukur. Instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat mengukur dan menunjukkan data yang berasal dari suatu variabel dengan tepat. Validitas alat ukur akan menunjukkan seberapa jauh data yang sudah terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel (Supriyanto and Maharani 2013). Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya lebih dari 0,3

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks untuk mengetahui seberapa alat ukur memiliki kemampuan yang dapat diandalkan dan dipercaya. Reliabilitas akan menguji kepercayaan dan kecermatan pengukuran melalui konsistensi atas hasil pengukuran. Pengukuran dikatakan tidak reliabel adalah ketika skor yang didapatkan tidak konsisten sehingga tidak dapat dipercaya. Ketika instrument cukup baik maka mampu menunjukkan data yang dapat dipercaya, hal itu yang dinamakan instrument harus reliabel. Apabila nilai koefisien alphanya lebih dari 0,6, maka instrumen data dikatakan reliabel (Supriyanto and Maharani 2013).

3.8. Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya akan dibahas mengenai uji asumsi klasik dengan pengertian secara garis besar :

3.8.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi pada suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak (Supriyanto and Maharani 2013). Distribusi normal adalah distribusi yang sifatnya teoritis dan variabel random yang kontinyu. Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Untuk menguji normalitas model regresi yakni dengan analisis grafik (normal P-P plot) dan one sample Kolmogorov-Smirov Test terhadap masing-masing variabel. Untuk menentukan apakah sebaran data normal atau tidak, jika menggunakan normal probability plot maka dapat dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik data membentuk pola linier. Namun apabila menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirov Test, dilakukan perbandingan nilai sig yang ada pada tabel Kolmogorov-Smirov dengan α . Jika hasil pengujian yang diperoleh menunjukkan nilai sig $> \alpha$ berarti data tersebar normal atau dapat dikatakan berdistribusi normal.

1. Uji Linieritas

Uji Linieritas berguna untuk melihat apakah spesifikasi model atau hubungan antar variabel yang hendak di analisis mengikuti garis lurus (bersifat linier). Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara. Pertama, menggunakan curve estimation, jika sig f $< 0,05$, maka variabel

X memiliki hubungan linier dengan Y. Sebaliknya jika $\text{sig } f > 0,05$ maka variabel X tidak memiliki hubungan linier dengan Y. Kedua, dengan cara deviation deviation from linierity. Jika sig atau signifikansi pada dfl $> 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah linier, sebaliknya jika sig pada dfl $< 0,05$ maka hubungan antar variabel tidak linier.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali 2012) uji heteroskedastisitas 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 homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali 2012) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala Multikolinieritas dapat dideteksi dari besarnya nilai VIT (variance inflation factor). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi nonmultikolinieritas.

3.8.2. Metode Analisis Data

3.9.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskripsi memiliki tujuan untuk menginterpretasikan pendapat responden atas pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Analisis ini juga digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, jawaban responden dijelaskan dalam lima skala pernyataan dengan menggunakan Skala Likert. Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus dari (Husein 2011) yaitu:

$$\text{Nilai rata-rata} = \frac{\sum(\text{frekuensi} + \text{nilai bobot})}{\sum \text{sampel (n)}}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengategorikan klasifikasi kecenderungan jawaban responden ke dalam skala dengan formulasi skor minimum 1 dan skor maksimum 5. Kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.4

Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00 - 1,80	sangat tidak baik / sangat rendah
1,81 - 2,60	tidak baik / rendah
2,61 - 3,40	cukup / sedang
3,41 - 4,20	baik / tinggi
4,21 - 5,00	sangat baik / sangat tinggi

3.9.2. Analisis Regresi

Untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika pengukuran pengaruh ini melibatkan lebih dari satu variabel independen (X_1), (X_2) ... (X_k) maka dinamakan regresi linier berganda (Supriyanto and Maharani 2019:35–36).

Model persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

Dimana :

Y : Variabel Dependen (Terpengaruh)

X : Variabel Independen

a : Konstanta

β : Koefisien regresi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Laris Abadi Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang Properti dan Tanah Kavling, Dengan Nomor AHU : 0058981.AH.01.01 TAHUN 2019 dan Nomor Induk Berusaha (NIB) :9120312191028. Kantor pusat berada di Jl. Raya Ngijo Karangploso, Kedawung, Ngijo, Kec. Karang Ploso, Malang, Jawa Timur 65152. Dengan fokus sementara mengembangkan proyek Tanah Kavling dan Ruko di wilayah Karangploso dan Singosari Malang. Perusahaan selalu berkomitmen memberi yang terbaik untuk customer, Mitra kerja serta Mitra bisnis. perusahaan mempunyai 3 cabang kantor pemasaran, diantaranya di desa ngijo, desa langlang dan satu lagi berlokasi di desa kepuharjo, dimana setiap cabang memiliki seorang leader marketing.

Gambar 4.1

Logo PT. Laris Abadi Indonesia



Sumber : www.larisabadiindonesia.com

4.1.2 Visi dan Misi

PT. Laris Abadi Indonesia memiliki Visi dan Misi perusahaan yakni sebagai berikut :

1. Visi

” Menjadi perusahaan properti terkemuka yang berkomitmen membantu mewujudkan keinginan masyarakat, serta mampu menginspirasi kehidupan yang lebih baik. “

2. Misi

- a. Memberikan layanan terbaik tanpa membedakan, serta mengedepankan etika dan keramahtamahan Khas orang Indonesia.
- b. Memberikan kemudahan kepada Masyarakat (Customer) untuk mempunyai kebutuhan papan (Rumah) dan kebutuhan investasi (tanah) dengan cara yang mudah, harga yang murah dan legalitas yang aman.
- c. Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.
- d. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan Masyarakat
- e. Membangun hubungan jangka panjang yang baik, strategis dan harmonis dengan para partner dan pemangku kepentingan sehingga bisa menciptakan kondisi finansial yang aman, seimbang dan saling menguntungkan.

4.1.3 Lokasi Tanah Kavling

PT. Laris Abadi Indonesia juga memiliki lokasi tanah kavling terbaik, yakni sebagai berikut :

1. Greenview Karangploso (Ngenep)

Gambar 4.2

Logo Kawasan Green View Karangploso 2 Ngenep



Sumber : www.larisabadiindonesia.com

Berada di Desa Ngenep Karangploso, Lokasi ini sangat prospektif karena dekat dengan pengembangan salah satu kampus terbesar di Malang.

2. Greenview Singosari 1 (Langlang)

Gambar 4.3

Logo Kawasan Green View Singosari Langlang



Sumber : www.larisabadiindonesia.com

Berada di Desa Langlang Singosari, Dekat dengan proyek Kawasan Ekonomi Khusus, Akses jalan mudah dan berada di kawasan pemukiman.

3. Greenview Singosari 2 (Klampok)

Gambar 4.4

Logo Kawasan Green View Singosari 2 Kelampok



Sumber : www.larisabadiindonesia.com

Berada di Desa Klampok Singosari, Dekat dengan Kawasan Ekonomi Khusus dan berada di Wilayah pemukiman dan perumahan.

4. Bocek View (Bocek)

Gambar 4.5

Logo Kawasan Green View Karangploso Bocek



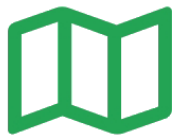
Sumber : www.larisabadiindonesia.com

Berada di Desa Bocek Karangploso, Dekat dengan Kota wisata Batu, dekat UB. Forrest, Mempunyai pemandangan yang menarik.

4.1.4 Keunggulan PT. Laris Abadi Indonesia

PT. Laris Abadi Indonesia juga memiliki keunggulan berikut keunggulan yang dimiliki diantaranya :

1. Lokasi Strategis



Berada pada Kawasan perkembangan Kabupaten Malang yang akan menjadi Icon baru di Malang raya.

2. Kawasan Alami



Kawasan Alami dan dekat dengan wisata dan Fasilitas umum, serta View pemandangan yang menarik.

3. Kenaikan nilai Properti



Kenaikan nilai Properti dan tanah setiap tahun mengalami peningkatan yang signifikan.

4. Akad Jual beli Anti Rugi



Tanpa ada uang hangus meskipun ada pembatalan sepihak.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan analisis dari penelitian yang telah dilakukan, dalam proses pengolahan data di mulai dari pengambilan data melalui survei kuisisioner yang telah di sebarakan secara online kepada 80 orang. Pada penelitian ini, gambaran responden secara spesifik maliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan gaji.

4.2.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, deskripsi karakteristik disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	52	65,0	65,0	65,0
Perempuan	28	35,0	35,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui dari 80 responden, mayoritas responden adalah laki-laki, terdiri dari 52 orang atau 65% lebih banyak dibandingkan responden perempuan terdiri dari 28 orang atau sekitar 35%.

4.2.2 Usia

Berdasarkan usia responden, deskripsi karakteristik disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17 - 27 Tahun	68	85,0	85,0	85,0
27 - 37 Tahun	12	15,0	15,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui dari 80 responden, mayoritas responden sebanyak 68 orang atau 85% berusia antara 17 sampai dengan 27 tahun dan hanya 12 orang yang berusia antara 27 samapi dengan 37 tahun.

4.2.3 Pendidikan

Berdasarkan pendidikan responden, deskripsi karakteristik disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.3**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA/ sederajat	64	80,0	80,0	80,0
D2	2	2,5	2,5	82,5
D3	7	8,75	8,75	91,25
S1	6	7,5	7,5	98,75
S2	1	1,25	1,25	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui dari 80 responden, mayoritas responden sebanyak 64 orang atau 80% berpendidikan SLTA/ sederajat, 2 orang atau 2,5% berpendidikan D2, 7 orang atau 8,75% berpendidikan D3, 6 orang atau 7,5% berpendidikan S1, 1 orang atau 1,25% berpendidikan S2.

4.2.4 Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja responden, deskripsi karakteristik disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.4**Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	8	10,0	10,0	10,0
1 Tahun - 2 Tahun	19	23,75	23,75	33,75
3 Tahun - 4 Tahun	21	26,25	26,25	60,0
> 5 Tahun	32	40,0	40,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui dari 80 responden, mayoritas responden sebanyak 8 orang atau 10,0% kurang dari 1 tahun, 19 orang atau 23,75% 1 tahun-2 tahun, 21 orang atau 26,25% 3 tahun-4 tahun, 32 orang atau 40% lebih dari 5 tahun.

4.2.5 Gaji

Berdasarkan gaji responden, deskripsi karakteristik disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp 1.Jt - Rp 2.Jt	13	16,25	16,25	16,25
Rp 3.Jt - Rp 4.9Jt	49	61,25	61,25	77,5
> Rp 5.Jt	18	22,5	22,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui dari 80 responden, mayoritas responden sebanyak 13 orang atau 16,25% mendapat gaji sekitar Rp 1.Jt - Rp 2.Jt, 49 orang atau 61,25% mendapat gaji sekitar Rp 3.Jt - Rp 4.9Jt, 18 orang atau 22,5% mendapat gaji > Rp 5.Jt.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Tujuan dilakukan sebuah uji validitas yakni untuk mengetahui bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak (Ghozali, 2006). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk

mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan (validitas) suatu alat ukur. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pada penelitian uji validitas ini suatu butir atau variabel dikatakan valid jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Pasaribu, 2018).

Tabel 4.6

Nilai Validitas Kepemimpinan

Pertanyaan	r_{hitung}	$Sig.$	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.322	0.004	0.22	Valid
X1.2	0.523	0.000	0.22	Valid
X1.3	0.713	0.000	0.22	Valid
X1.4	0.497	0.000	0.22	Valid
X1.5	0.661	0.000	0.22	Valid
X1.6	0.707	0.000	0.22	Valid
X1.7	0.255	0.022	0.22	Valid
X1.8	0.302	0.007	0.22	Valid
X1.9	0.523	0.000	0.22	Valid
X1.10	0.676	0.000	0.22	Valid
X1.11	0.316	0.004	0.22	Valid
X1.12	0.572	0.000	0.22	Valid
X1.13	0.368	0.001	0.22	Valid
X1.14	0.255	0.023	0.22	Valid
X1.15	0.309	0.005	0.22	Valid
X1.16	0.291	0.009	0.22	Valid

X1.17	0.596	0.000	0.22	Valid
X1.18	0.270	0.015	0.22	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel menunjukkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,22. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian. kepemimpinan (X_1) memiliki nilai $r_{hitung} > 0.22$. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} (80) adalah 0.22.

Tabel 4.7

Nilai Validitas Kompensasi

Pertanyaan	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.530	0.000	0.22	Valid
X2.2	0.278	0.012	0.22	Valid
X2.3	0.236	0.055	0.22	Valid
X2.4	0.334	0.002	0.22	Valid
X2.5	0.252	0.024	0.22	Valid
X2.6	0.907	0.000	0.22	Valid
X2.7	0.246	0.028	0.22	Valid
X2.8	0.422	0.007	0.22	Valid
X2.9	0.677	0.000	0.22	Valid
X2.10	0.604	0.000	0.22	Valid
X2.11	0.638	0.000	0.22	Valid
X2.12	0.780	0.000	0.22	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel kompensasi karyawan (X_2) memiliki nilai $r_{hitung} > 0.22$. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} dari 80 adalah sebesar 0,22. Sehingga dapat

disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.8
Nilai Validitas Kinerja

Pertanyaan	r_{hitung}	$Sig.$	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.892	0.000	0.22	Valid
Y.2	0.581	0.000	0.22	Valid
Y.3	0.624	0.000	0.22	Valid
Y.4	0.385	0.000	0.22	Valid
Y.5	0.748	0.000	0.22	Valid
Y.6	0.641	0.000	0.22	Valid
Y.7	0.569	0.000	0.22	Valid
Y.8	0.815	0.000	0.22	Valid
Y.9	0.519	0.000	0.22	Valid
Y.10	0.348	0.002	0.22	Valid
Y.11	0.488	0.000	0.22	Valid
Y.12	0.525	0.000	0.22	Valid
Y.13	0.694	0.000	0.22	Valid
Y.14	0.612	0.000	0.22	Valid
Y.15	0.284	0.011	0.22	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel kinerja (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > 0.22$. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} dari 80 adalah sebesar 0,22. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

4.3.2 Uji Reabilitas

Proses mengukur reabilitas penelitian ini menggunakan koefisien alpha atau *Cronbach's Alpha* atau konsistensi internal diantara item-item pertanyaan dalam sebuah instrumen. Menurut Sugiono, dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2008). Berikut hasil uji reabilitas pada setiap variabel yang dilakukan peneliti :

Tabel 4.9

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.747	18	0.6	Reliabel
Kompensasi	0.662	12	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.673	15	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel nilai *cronbach's Alpha* pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah 0.527, nilai *cronbach's Alpha* pada variabel Kompensasi (X_2) adalah 0.662, dan nilai *cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.544. Dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan Y adalah reliabel atau konsisten, sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian.

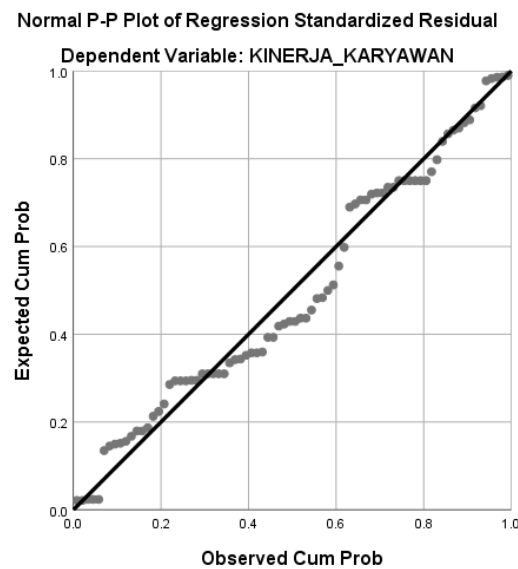
4.4 Uji Asumsi Klasik

Selanjutnya akan membahas mengenai uji asumsi klasik yakni sebagai berikut :

4.4.1 Uji Normalitas

Gambar 4.6

Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa sebuah distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean. Selain itu, juga bisa menggunakan *Plot of Regression Standardized Residual*. Data dinyatakan berdistribusi normal, jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal (Pasaribu, 2018).

4.4.2 Uji Linieritas

Uji linier digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan bersifat linier ataukah tidak. Data akan dianalisis dan dihitung menggunakan aplikasi statistic SPSS 16.0 pada uji test for linearity. Adapun hasil dari uji linieritas pada SPSS antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.10

Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan

			<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig
Kinerja_Karyawan *Gaya_Kepemimpinan	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	402.390	13	30.953	2.079	0.27
		<i>Linearity</i>	153.674	1	153.674	10.320	0.02
		<i>Deviation from Linearity</i>	248.716	12	20.726	1.392	0.192
	<i>Within Groups</i>		982.810	66	14.891		
	<i>Total</i>		1385.200	79			

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel tersebut, harga F pada *deviation from linearity* sebesar 1.392 dengan signifikan yaitu 0.192, maka diperoleh bahwa nilai signifikan (0.192) lebih besar dari 0.05, sehingga antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan berhubungan secara linier. Sementara hasil dari uji linieritas pada SPSS antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.11

Uji Linieritas Variabel Kompensasi Dan Kinerja Karyawan

		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
Kinerja_Karya wan *Kompensasi	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i> 398.865	16	24.929	1.592	0.97
		<i>Linearity</i> 25.318	1	25.318	1.617	0.208
		<i>Deviation from Linearity</i> 373.547	15	24.903	1.591	0.102
	<i>Within Groups</i>	986.335	63	15.656		
	<i>Total</i>	1385.200	79			

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel tersebut, harga F pada deviation from linearity sebesar 1.591 dengan signifikan yaitu 0.102, maka diperoleh bahwa nilai signifikan (0.102) lebih besar dari 0.05, sehingga antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan berhubungan secara linier.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan yang lain (Potale,dkk 2016).

Tabel 4.12
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.290	3.593		2.029	.046
	Kepemimpinan	-.042	.048	-.098	-.869	.387
	Kompensasi	-.049	.049	-.114	-1.011	.315

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan dari hasil pengujian dari Tabel 4.12 diatasterlihat nilai signifikansi variabel kepemimpinan $0,387 > 0,05$, dan nilai dari signifikansi kompensasi $0,315 > 0,05$. Maka hasil tersebut dapat disimpulkan kedua variabel tidak terjadi heterokedastisitas.

4.4.4 Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Cara medetekasi adanya multikolinearitas adalah dnegan mengamati nilai Variace Inflation Factro (VIF) dan Tolerance. Batas VIF adalah 10 dan nilai dari dari Tolerance adalah 0,1. Jika nila VIF lebih besar dari 10 dan nilai Tolarance kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian (Ghozali, 2006). Berikut merupakan tabel hasil dari hasil uji multikolinearitas

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

Model	<i>Colinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Gaya Kepemimpinan	0.687	1.457
Kompensasi	0.687	1.457

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil tabel menunjukkan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) maupun Kompensasi (X_2) penelitian tersebut, nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas.

4.5 Analisis Data

4.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing masing item pertanyaan yang dikategorikan menjadi 5 kategori : sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, sangat tidak baik, dengan perhitungan sebagai berikut :

- Nilai Maksimum = 5
- Nilai Minimum = 1
- Jarak Interval = (Nilai Maksimum – Nilai Minimum) : 5
= (5 – 1) : 5
= 0,8

Berdasarkan rumus di atas, kemudian disusun kriteria penilaian pada masing-masing variabel melalui perhitungan rata-rata. Tolak ukur yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14

Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria Pertanyaan Positif	Kriteria Pertanyaan Negatif
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Baik
1,81 - 2,60	Tidak Baik	Baik
2,61 - 3,40	Cukup	Cukup
3,41 - 4,20	Baik	Tidak Baik
4,21 - 5,00	Sangat Baik	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data diolah, 2020

Berikut ini akan dijelaskan akumulasi tanggapan responden atas masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

1. Analisis Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar menjawab “4” terhadap pernyataan-pernyataan tentang *gaya kepemimpinan*. Dari 80 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diperoleh jawaban mengenai *gaya kepemimpinan* sebagai berikut:

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

No	Kode Pernyataan		Skala Kuisisioner					Jumlah	Rata-rata	Jenis Pertanyaan	Kategori
			5	4	3	2	1				
1	XI.1	f	0	0	0	37	43	80	1,46	Negatif	Sangat Baik
		%	0	0	0	46.3	53.8	100			
2	XI.2	f	20	50	10	0	0	80	4,12	Positif	Baik
		%	25.0	62.5	12.5	0	0	100			
3	XI.3	f	26	51	3	0	0	80	4,28	Positif	Sangat Baik
		%	32.5	63.7	3.8	0	0	100			
4	XI.4	f	26	51	3	0	0	80	4,28	Positif	Sangat Baik
		%	32.5	63.7	3.8	0	0	100			
5	XI.5	f	33	34	4	9	0	80	4,13	Positif	Baik
		%	41.3	42.5	5.0	11.3	0	100			
6	XI.6	f	20	50	10	0	0	80	4,12	Positif	Baik
		%	25.0	62.5	12.5	0	0	100			
7	XI.7	f	0	0	15	33	32	80	1,78	Negatif	Sangat Baik
		%	0	0	18.8	41.3	40.0	100			
8	XI.8	f	20	50	10	0	0	80	4,12	Positif	Baik
		%	25.0	62.5	12.5	0	0	100			
9	XI.9	f	45	31	0	4	0	80	4,46	Positif	Sangat Baik
		%	56.3	38.8	0	5.0	0	100			
10	XI.10	f	26	51	3	0	0	80	3,65	Positif	Baik

		%	32.5	63.7	3.8	0	0	100			
11	XI.11	f	33	44	3	0	0	80	4,37	Positif	Sangat Baik
		%	41.3	55.0	3.8	0	0	100			
12	XI.12	f	0	1	21	53	5	80	2,18	Negatif	Baik
		%	0	1.3	26.3	66.3	6.3	100			
13	XI.13	f	0	0	15	33	32	80	1,78	Negatif	Sangat Baik
		%	0	0	18.8	41.3	40.0	100			
14	XI.14	f	26	51	3	0	0	80	4,28	Positif	Sangat Baik
		%	32.5	63.7	3.8	0	0	100			
15	XI.15	f	0	0	15	33	32	80	1,78	Negatif	Sangat Baik
		%	0	0	18.8	41.3	40.0	100			
16	XI.16	f	20	50	10	0	0	80	4,12	Positif	Baik
		%	25.0	62.5	12.5	0	0	100			
17	XI.17	f	36	40	4	0	0	80	4,40	Positif	Sangat Baik
		%	45.0	50.0	5.0	0	0	100			
18	XI.18	f	0	4	27	29	20	80	2,18	Negatif	Baik
		%	0	5.0	33.8	36.3	25.0	100			

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.14, tanggapan responden yang diperoleh dari 18 pernyataan di atas mengenai *gaya kepemimpinan*, dapat diketahui bahwa rata-rata skor paling tinggi yakni sebesar 4,40 (pertanyaan positif) dan termasuk dalam kategori sangat baik, yakni pertanyaan dengan kode “X1.17” dan rata-rata skor paling rendah yakni sebesar 1,46 (pertanyaan negatif) dan termasuk dalam kategori sangat baik, yakni pertanyaan dengan kode “X1.1”. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden menilai bahwa *gaya kepemimpinan* sudah baik.

2. Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar menjawab “3” terhadap pernyataan-pernyataan tentang *Kompensasi*. Dari 80 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diperoleh jawaban mengenai *Kompensasi* sebagai berikut:

Tabel 4.16

Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

	Kode Pernyataan		Skala Kuisisioner					Jumlah	Rata-rata	Jenis Pertanyaan	Kategori
			5	4	3	2	1				
1	XI.19	f	11	8	22	29	10	80	2,76	Positif	Cukup Baik
		%	13.8	10.0	27.5	36.3	12.5	100			
2	XI.20	f	39	36	5	0	0	80	4,42	Positif	Sangat Baik
		%	48.8	45.0	6.3	0	0	100			
3	XI.21	f	0	0	6	45	29	80	1,71	Negatif	Sangat

		%	0	0	7.5	56.3	36.3	100			Baik
4	XI.22	f	0	17	41	19	3	80	2,90	Positif	Cukup Baik
		%	0	21.3	51.2	23.8	3.8	100			
5	XI.23	f	35	34	11	0	0	80	4,30	Positif	Sangat Baik
		%	43.8	42.5	13.8	0	0	100			
6	XI.24	f	14	14	20	20	12	80	2,97	Positif	Cukup Baik
		%	17.5	17.5	25.0	25.0	15.0	100			
7	XI.25	f	0	0	6	43	31	80	1,68	Negatif	Sangat Baik
		%	0	0	7.5	53.8	38.8	100			
8	XI.26	f	18	16	20	26	0	80	3,35	Positif	Cukup Baik
		%	22.5	20.0	25.0	32.5	0	100			
9	XI.27	f	13	23	23	11	10	80	3,22	Positif	Cukup Baik
		%	16.3	28.7	28.7	13.8	12.5	100			
10	XI.28	f	19	55	6	0	0	80	4,16	Positif	Baik
		%	23.8	68.8	7.5	0	0	100			
11	XI.29	f	14	47	10	9	0	80	3,82	Positif	Baik
		%	17.5	58.8	12.5	11.3	0	100			
12	XI.30	f	19	20	36	5	0	80	3,66	Positif	Baik
		%	23.8	25.0	45.0	6.3	0	100			

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.15, tanggapan responden yang diperoleh dari 12 pernyataan di atas mengenai *Kompensasi*, dapat diketahui bahwa rata-rata skor paling tinggi yakni sebesar 4,42 (pertanyaan positif) dan termasuk dalam kategori sangat baik, yakni pertanyaan dengan kode

“X1.20” dan rata-rata skor paling rendah yakni sebesar 1,68 (pertanyaan negatif) dan termasuk dalam kategori sangat baik, yakni pertanyaan dengan kode “X1.25”. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden menilai bahwa *Kompensasi* sudah baik.

3. Analisis Statistik Deskriptif Kinerja

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar menjawab “3” terhadap pernyataan-pernyataan tentang *Kinerja*. Dari 80 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diperoleh jawaban mengenai *Kinerja* sebagai berikut :

Tabel 4.17

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Kode Pernyataan		Skala Kuisisioner					Jumlah	Rata-rata	Jenis Pertanyaan	Kategori
			5	4	3	2	1				
1	XI.31	f	0	43	37	0	0	80	3,53	Positif	Baik
		%	0	53.8	46.3	0	0	100			
2	XI.32	f	43	35	0	2	0	80	4,46	Positif	Sangat Baik
		%	53.8	43.8	0	2.5	0	100			
3	XI.33	f	43	35	0	2	0	80	4,46	Positif	Sangat Baik
		%	53.8	43.8	0	2.5	0	100			
4	XI.34	f	38	40	0	2	0	80	4,42	Positif	Sangat Baik
		%	47.5	50.0	0	2.5	0	100			
5	XI.35	f	48	30	0	2	0	80	4,55	Positif	Sangat

		%	60.0	37.5	0	2.5	0	100			Baik
6	XI.36	f	17	55	8	0	0	80	4,11	Positif	Baik
		%	21.3	68.8	10.0	0	0	100			
7	XI.37	f	0	2	11	33	34	80	0,93	Negatif	Sangat Baik
		%	0	2.5	13.8	41.3	42.5	100			
8	XI.38	f	26	44	10	0	0	80	4,20	Positif	Sangat Baik
		%	32.5	55.0	12.5	0	0	100			
9	XI.39	f	0	1	17	40	22	80	1,96	Negatif	Baik
		%	0	1.3	21.3	50.	27.5	100			
10	XI.40	f	0	0	11	43	26	80	1,81	Negatif	Baik
		%	0	0	13.8	53.8	32.5	100			
11	XI.41	f	19	52	9	0	0	80	4,12	Positif	Baik
		%	23.8	65.0	11.3	0	0	100			
12	XI.42	f	0	1	19	40	20	80	2,01	Negatif	Baik
		%	0	1.3	23.8	50.0	25.0	100			
13	XI.43	f	28	43	9	0	0	80	4,23	Positif	Sangat Baik
		%	35.0	53.8	11.3	0	0	100			
14	XI.44	f	26	45	9	0	0	80	4,21	Positif	Sangat Baik
		%	32.5	56.3	11.3	0	0	100			
15	XI.45	f	0	0	17	20	43	80	1,67	Negatif	Sangat Baik
		%	0	0	21.3	25.0	53.8	100			

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.16, tanggapan responden yang diperoleh dari 15 pernyataan di atas mengenai *Kinerja*, dapat diketahui bahwa rata-rata skor paling tinggi yakni sebesar 4,55 (pertanyaan positif) dan termasuk dalam kategori sangat baik, yakni pertanyaan dengan kode “X1.35” dan rata-rata skor paling rendah yakni sebesar 0,93 (pertanyaan negatif) dan termasuk dalam kategori sangat baik, yakni pertanyaan dengan kode “X1.37”. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden menilai bahwa *Kinerja* sudah baik.

4.5.2 Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, atau digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau parsial antara independen (X) dan variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2012). Berikut ini hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini yang menggunakan program SPSS:

Tabel 4.18

Analisis Regersi Linier

Model	<i>Unstandardized Coefficient</i>	
	B	Std. Error
1 (Constans)	20.400	4.733
Gaya Kepemimpinan	0.154	0.094
Kompensasi	0.523	0.088

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan melalui rumus persamaan regresi. Sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 20.400 + 0.154X_1 + 0.523X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

- a. Nilai konstanta sebesar 20.400 menyatakan jika tidak ada variabel bebas, maka kinerja karyawan akan memiliki nilai 20.400.
- b. Nilai koefisien sebesar 0.154 menyatakan bahwa penambahan gaya kepemimpinan sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.154.
- c. Nilai koefisien sebesar 0.523 menyatakan bahwa penambahan kompensasi sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.523.

2. Uji F

Hipotesis yang pertama adalah ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y). Penguji hipotesis yang pertama ini dengan menggunakan uji F. Berikut ini hasil uji F yang telah dihitung menggunakan SPSS:

Tabel 4.19**Hasil Uji F**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	769.464	2	384.732	35.541	0.000 ^b
	Residual	833.523	77	10.825		
	Total	1602.987	79			

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 35.541, sedangkan hasil F_{tabel} distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0,05) adalah sebesar 2.72. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (35.541 > 2.72), maka ada alasan yang kuat bahwa pada H_1 diterima dan H_0 ditolak. Diperkuat dengan nilai signifikan (0.000 < 0.05), maka ada alasan untuk H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga perhitungan tersebut menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yakni tingkat kinerja karyawan (Y).

3. Uji T

Hipotesis yang kedua adalah ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) secara sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Uji yang dilakukan pada pengujian hipotesis yang kedua ini yakni menggunakan uji t. Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa yang ditetapkan dalam derajat

kebebasan $df = (n-k-1) = 77$ dengan taraf tingkat signifikan 5% (0.05), maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.664. berikut ini hasil uji t:

Tabel 4.20

Hasil Uji T

Model		T	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	4.310	0.000
	Gaya Kepemimpinan	1.926	0.010
	Kompensasi	5.945	0.000

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan uji hipotesis yang dilakukan secara parsial atau individu sebagai berikut ini :

a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 1.926 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.664. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.926 > 1.664$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.01 < 0.05$), maka ada alasan untuk H_1 diterima dan H_0 ditolak, Jadi dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Kompensasi (X_2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 5.945 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.664. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.945 > 1.664$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1

diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikans ($0.000 < 0.05$), maka ada alasan untuk H_1 diterima dan H_0 ditolak, Jadi dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 4.21

Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.693	0.480	0.467	3.290

Sumber: Data diolah, 2020

5. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Jangkauan nilai R adalah bekisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 maka hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat adalah semakin kuat. Dan kemudian semakin mendekati 0 berarti hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama variabel terikatnya semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Dengan melihat tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien kolerasi berganda (R) adalah 0.693, yang artinya bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel bebas yakni meliputi gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) dengan variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary ^b				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.693	0.480	0.467	3.290

Sumber: Data diolah, 2020

Pada tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien determinan (R^2) pada penelitian ini sebesar 0.480 atau 48% sehingga dapat menjelaskan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) merupakan variabel yang cukup mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, hasil dari koefisien berganda sebesar 48% menandakan bahwa masih ada faktor-faktor lain diluar gaya kepemimpinan dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun prosentase faktor-faktor lain dalam mempengaruhi sebesar 52%.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 1.926 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.664. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.926 > 1.664$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.01 < 0.05$), maka ada alasan untuk H_1 diterima dan H_0 ditolak, Jadi dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Abdillah (2018) menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Namun terdapat hasil penelitian sebelumnya yang berbeda hasilnya, yakni penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2017) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, berdasarkan kontradiksi penelitian tersebut maka penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian pembaharuan.

Penerapan Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan, pekerjaan, dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Dewi 2012).

Islam memberi catatan khusus terkait seorang pemimpin. Islam berpendapat bahwa setiap orang muslim adalah seorang pemimpin ataupun manajer. Islam mengajarkan bahwa seorang pemimpin memiliki tanggung jawab dan amanah yang harus diselesaikan dengan baik dan benar. Selain itu, setiap hal yang dilakukan oleh seorang pemimpin akan diminta pertanggungjawabannya baik di dunia maupun di akhirat. Hal tersebut berdasarkan pada hadis berikut :

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ. فَإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَهِيَ مَسْئُولَةٌ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ. أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ "

Rasulullah bersabda: "Setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban dari yang dipimpinnya, seorang imam adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggungjawabannya dari yang dipimpinnya, seorang laki-laki

adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggungjawabannya dalam keluarganya, seorang perempuan adalah pemimpin dalam rumah suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban, pekerja adalah pemimpin dalam harta tuannya, akan dimintai pertanggungjawaban dari yang dipimpinnya. Setiap kamu adalah pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban dari yang dipimpinnya” (Matan lain: Muslim 3408, Turmudzi, 1627, Abi Daud 2539, Ahmad 4266, 4920, 5603, 5635, 5753)

4.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 5.945 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.664. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.945 > 1.664$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikans ($0.000 < 0.05$), maka ada alasan untuk H_1 diterima dan H_0 ditolak, Jadi dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Nurhawaena (2019) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi melalui employee engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun terdapat hasil penelitian sebelumnya yang berbeda hasilnya, yakni penelitian yang dilakukan oleh (Arhama 2017) Hasil penelitian pada Baitul Maal Watamwil Pahlawan Tulungagung menunjukkan bahwa kompensasi yang ada di kantor tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, berdasarkan kontradiksi penelitian tersebut maka penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian pembaharuan.

Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama (Marnisah

2019).

Pemberian kompensasi sudah ada sejak zaman Rasulullah SAW, Rasulullah sudah banyak mencontohkannya dalam kehidupan sehari-harinya, sebagai suri tauladan kita, dan kita sebagai umatnya harus menjalankan apa yang telah dicotohkan oleh Rasulullah SAW dimasa hidupnya, yakni penentuan upah yang diberikan kepada pegawainya. Rasulullah menjelaskan bahwasannya informasi upah yang nantinya akan diberikan, diharapkan dapat mendorong kreatifitas, ketenangan dalam bekerja dan semangat dalam bekerja ketika akan memulai pekerjaannya. Para pekerja akan bekerja sesuai dengan apa yang telah disepakati antara atasan dengan para pekerjanya. Allah SWT menegaskan tentang imbalan dalam Al-Qur'an sebagai berikut :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

105. Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Pada surat At-Taubah ayat 105, disebutkan bahwasannya Allah memberikan perintah kepada kita untuk bekerja, dengan hal yang demikian itu Allah pasti membalas apa yang telah kita kerjakan. Hal terpenting dalam ayat ini yaitu tata cara kita dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Bilamana kita mengerjakan suatu pekerjaan yang baik di jalan Allah maka Allah juga akan memberikan balasan Yang baik pula (memberikan kompensasi), akan tetapi bilamana kita bekerja secara buruk serta tidak berada di jalan Allah maka Allah

juga akan memberikan kita keburukan bagi kita berupa adzab.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda bahwasannya Nilai konstanta sebesar 20.400 menyatakan jika tidak ada variabel bebas, maka kinerja karyawan akan memiliki nilai 20.400. Nilai koefisien sebesar 0.154 menyatakan bahwa penambahan gaya kepemimpinan sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.154. Nilai koefisien sebesar 0.523 menyatakan bahwa penambahan kompensasi sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.523. sehingga kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dan perusahaan.

Hal ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Setiawan (2016) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Untuk variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa apabila pemberian kompensasi adil dan layak diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dimana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketika karyawan

merasa nyaman dalam suatu pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat dan akan memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Nawawi 2005). Begitu juga pemberian kompensasi yang adil dan layak terhadap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tentunya hal itu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ariyati 2015).

Bekerja adalah ibadah dalam Islam. Karena dengan bekerja, kita sudah berusaha mencari keridhaan Allah untuk mendapatkan rezeki yang halal. Allah SWT juga berfirman dalam surah at Taubah (9: 105)

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

105. Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif yang dilakukan dan berdasar pada rumusan serta tujuan penelitian yang telah ditetapkan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Laris Abadi Indonesia). Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan gaya kepemimpinan demokratis pada kinerja karyawan pada PT. Laris Abadi Indonesia, artinya Penerapan Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan, pekerjaan, dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan
2. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. Laris Abadi Indonesia, artinya Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama
3. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan gaya kepemimpinan dan kompensasi pada kinerja karyawan pada PT. Laris Abadi Indonesia, artinya Ketika karyawan merasa nyaman dalam suatu pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat dan akan memberikan kontribusi

dalam mewujudkan tujuan perusahaan, begitu juga pemberian kompensasi yang adil dan layak terhadap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan tentunya hal itu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan keputusan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Bagi perusahaan :
 - a. Untuk perusahaan di sarankan dapat mempertahankan sistem yang ada saat ini, serta kompensasinya karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - b. Apabila perusahaan mengganti leader di tiap cabang, diharapkan memiliki gaya kepemimpinan yang sama sebelumnya, terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti Selanjutnya :
 - a. Melakukan pengujian dengan menambahkan variabel-variabel independen selain kepemimpinan dan kompensasi seperti motivasi .
 - b. Melakukan pengujian dengan mengganti variabel dependen selain kinerja, seperti.
 - c. Penafsiran terhadap penelitian ini perlu dilakukan secara lebih mendalam lagi serta secara continue untuk menemukan bukti yang lebih kuat mengenai arah dari hubungan setiap variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aabo, Tom. 2020. "Corporate Risk : CEO Overconfidence and Incentive Compensation." *Emerald Insight*. doi: 10.1108/MF-05-2020-0278.
- Abdillah, Emil Zahara. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta)." *Universitas Bina Sarana Jakarta Vol 12 No 2*.
- Adiwilaga, Rendy. 2018. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori dan Prakteknya*. Deepublish.
- Agrosamdhyo, R. 2020. *Pengembangan Karier di Era Globalisasi*. Media Sains Indonesia.
- Aisyah, Siti. 2019. *Kompensasi dan komitmen guru*. PGRI Prov kalbar dan Yudha English Gallery.
- Ardana, I. Komang, Ni Wayan Mujiati, and I. Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. First Edition. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, Noor. 2017. *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA: Teori dan Kasus*. Jepara: UNISNU PRESS.
- Ariyati, Yannik. 2015. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AMTEK ENGINEERING BATAM | Ariyati | EQUILIBIRIA." Retrieved March 2, 2021 (<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/223>).
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Beekun, Rafik Issa, and Jamal A. Badawi. 1999. *Leadership: An Islamic Perspective*. Amana Publications.
- Chakrabarty, Subrata. 2020. "Intrapreneurship in Teams/Groups : Self Determination Theory and Compensation." *Emerald Insight*. doi: 14626004.
- Dale and Timple. 2000. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management*. FOURTEENTH EDITION. Upper Saddle River: Pearson.
- Dewi, S. P. 2012. "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta." *Jurnal Nominal* 1(1), hal. 1–22.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang, and Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI.
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Haryanto, Dwi. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Inyferyto Group Yogyakarta." Universitas PGRI Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasim, Drs Djamil. 2019. *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEJAHTERAAN SOSIAL KABUPATEN BIANK NUMFOR*. Penerbit Qiara Media.
- Helfert. 1996. *Teknik Analisis Keuangan*. Jakarta: PT Erlangga.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. 11th ed. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred, Jonathan P. Doh, and Richard M. Hodgetts. 2012. *International Management: Culture, Strategy, and Behavior*. 8th ed. New York: McGraw-Hill.
- Marnisah, Luis. 2019. *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*. Deepublish.
- Mondy, R. Wayne, and M. Noe Robert. 2015. *Human Resource Management*. Ninth Edition. United States of America: Prentice Hall.

- Murty and Hudiwinarsih. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya." *STIE Perbanas Surabaya* volume 2.
- Mustopa, Bisri. 2013. "KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SYEKH NURJATI CIREBON." *INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SYEKH NURJATI CIREBON* 25.
- Mwesigwa, Rogers, Immaculate Tusiime, and Bob Ssekiziyivu. 2020. "Leadership Styles, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Academic Staff in Public Universities." *Emerald Insight* 39 No. 2. doi: 10.1108/JMD-02-2018-0055.
- Naim, Muh Rezky and Asmaa. 2019. *PENGANTAR MANAJEMEN*. Penerbit Qiara Media.
- Nawawi, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: :Gajah Mada University Press.
- Northouse, Peter Guy. 2004. *Leadership: Theory and Practice*. 3rd ed. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Nurhawaena. 2019. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE

ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.”

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR.

Osborne, Christina. 2008. *Leadership: [Empowering, Team-Building, Inspiring, Supporting, Vision]*. London: Dorling Kindersley.

Pasaribu, B. S. (2018). *Hubungan Tingkat Stress dengan Motivasi Mahasiswa Mengerjakan Skripsi di Fakultas Kesehatan Masyarakat USU [Undergraduate Thesis]*. Universitas Sumatera Utara.

Prayatna, Agus Heri, and Made Subudi. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Fave Hotel Seminyak.” *E Jurnal Manajemen UNUD* Vol 5 No 2:845–72.

Rahayu, Indah. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 43 No.1, 1-9.

Riniawati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. First Edition. Malang: UB Press.

Rivai, Veithzal, and Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rofi'ah, Muhimatur. 2012. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang.” Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang.

- Sedrine, Sinda Ben. 2020. "Leadership Style Effect on Virtual Team Efficiency : Trust, Operational Cohesion and Media Richness Roles." *Emerald Insight*. doi: 10.1108/JMD-10-2018-0289.
- Setiawan, Kadek Ary. 2016a. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung Bali." Universitas Udayana Denpasar, Bali.
- Setiawan, Kadek Ary. 2016b. "Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Denpasar 2016." 24.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sirait, Justine. 2015. *Memahami Aspek Pengelolaan SDM ...* Grasindo.
- Soekarso, and Iskandar Putong. 2015. *KEPEMIMPINAN: Kajian Teoritis dan Praktis*. Buku&Artikel Karya Iskandar Putong.
- Soetrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. First Edition. Jakarta Timur: Kencana.
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Soler, 8. J. Samuel Baixauli, and Gabriel Lozano. 2020. "Managerial Discretion, Say on Pay, and CEO Compensation." *Emerald Insight*. doi: 10.1108/MD-03-2020-0242.

- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Suharto. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Politeknik TEDC Bandung.” *Politeknik TEDC Bandung Vol 13 No 2*.
- Supriyanto, Achmad Sani, and Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto and Maharani. 2019. *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Dilengkapi Dengan Contoh Artikel Jurnal*. Malang: Inteligencia Media.
- Supriyanto, Ahmad Sani, and Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Pres.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. 2001. *Riset SDM Dalam Organisasi Husein Umar*. Gramedia Pustaka Utama.
- Voon, Ngui, and Ayob. 2012. “The Influence of Leadership Styles On Employess Job Satisfaction in Public Sector Organizations in Malaysia.” *International Journal Of Business Management and Social Sciences Vol 2 No 1:24–32*.
- Zainal, Veithzal Rivai, and dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Laris Abadi Indonesia)

A. Pendahuluan

Kepada Yth.

Pimpinan PT. Laris Abadi Indonesia

di tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan Hormat, Perkenalkan nama saya Abdul Malik Fajar mahasiswa S1 Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Laris Abadi Indonesia)"

Maka dari itu saya memohon kesediaan dari bapak/ibu/saudara/saudari untuk berpartisipasi serta meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner guna kelancaran tugas akhir yang saya tempuh. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berstatus sebagai karyawan PT. Laris Abadi Indonesia.
2. Merupakan Pimpinan, Manajer, Admin, Marketing Leader, Marketing Office, Marketing Freelance, TI, dan OB.

Data dan informasi yang telah diisikan dalam kuesioner ini akan digunakan secara bijak dan hanya untuk kepentingan penelitian tugas akhir dan akan di jaga kerahasiaannya. Apabila terdapat kritik maupun saran terkait kuesioner ini, anda dapat menghubungi saya melalui kontak yang tertera pada kuesioner ini.

Atas kerjasamanya saya ucapkan banyak terimakasih kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,



Abdul Malik Fajar

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Responden memberikan jawaban dengan memberi tanda (•) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan. Pada masing-masing pertanyaan terdapat alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Netral (N) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya. Maka dari itu responden di mohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarbenarnya dan seobjektif mungkin sesuai dengan pengalaman yang diberikan.

C. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 17 Tahun 17 - 27 Tahun
 27 - 37 Tahun > 37 Tahun

4. Pendidikan : SD SLTP SLTA
 D1 D2 D3
 S1 S2 S3
 Lainnya
5. Lama Bekerja : < 1 Tahun
 1 Tahun - 2 Tahun
 3 Tahun - 4 Tahun
 > 5 Tahun
6. Gaji : < Rp 1.000.000
 Rp 1.000.000 - Rp 2.900.000
 Rp 3.000.000 - Rp 4.900.000
 > Rp 5.000.000

D. Kuesioner Penelitian

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan tidak memberi kesempatan bagi saya untuk menyampaikan inisiatif, kreatifitas, saran, pendapat dan kritik					
2.	Pimpinan memberikan hak dan kesempatan yang sama kepada saya untuk menyamapikan pendapat, dan saran					
3.	Pemimpin memberikan kepercayaan dan wewenang kepada saya dalam mengambil keputusannya sendiri					
4.	PT. Laris Aabadi Indonesia menerapkan disiplin secara ketat pada karyawannya					
5.	Pimpinan mengakui dan menghargai setiap perbedaan kemampuan yang saya miliki					
6.	Pimpinan hanya sebagai penasihat bila ada					

	karyawan yang meminta pendapat					
7.	Saya tidak boleh mengomentari ucapan, perkataan, keputusan yang dibuat pimpinan					
8.	Kesempatan yang sama selalu diberikan pimpinan dalam memberikan saran dan pendapat					
9.	Saya diberikan kebebasan dalam mengomentari, saran dan kritik					
10.	Peraturan yang dibuat perusahaan tidak boleh di langgar dan dibantah oleh karyawan					
11.	Pimpinan selalu memberikan hak dan kesempatan yang sama kepada saya					
12.	Pimpinan memberikan kebebasan kepada saya tanpa adanya arahan					
13.	Tidak adanya pembinaan dan pengembangan potensi kepada saya selaku karyawan					
14.	Pimpinan memikul kewajiban dan tanggung jawab bersama					
15.	Pimpinan selalu menghindar dan menyimpang dari tanggung jawab					
16.	Tidak ada toleransi bagi saya apabila melanggar peraturan perusahaan					
17.	Pimpinan selalu menghargai dan menghormati saya					
18.	Apabila ada permasalahan pimpinan tidak ada beban dan diam saja					
19.	Gaji/upah yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan apa yang di kerjakan, tetapi tidak ada bonus					

20.	Gaji/upah yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan, dan ada bonus					
21.	Gaji/upah yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan, tetapi tidak tepat waktu					
22.	Apabila saya lembur tidak digaji tambahan					
23.	saya mendapatkan insentif /bonus apabila menjalankan pekerjaan dengan baik					
24.	Saya terkadang diberikan insentif kadang tidak					
25.	Tidak adanya tunjangan yang diberikan kepada saya					
26.	saya mendapatkan tunjangan yang sama dengan karyawan lainnya					
27.	Karyawan ada yang diberi tunjangan ada yang tidak diberi tunjangan					
28.	Pengoperasian kantor sesuai jam kantor yang telah di tetapkan perusahaan					
29.	Penggunaan fasilitas kantor sesuai kebutuhan saya saat itu					
30.	Saya dibebaskan menggunakan fasilitas kantor secara bebas					
31.	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan					
32.	Setiap pekerjaan memiliki aturan/persyaratan yang berbeda					
33.	Pimpinan menuntut saya dalam memenuhi persyaratan, baik pengetahuan, keterampilan,					

	maupun kemampuan yang sesuai					
34.	Saya harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas					
35.	Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus saya sesuaikan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan					
36.	Saya memiliki kinerja yang baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut					
37.	Pimpinan menetapkan jam masuk kantor yang ketat, apabila ada keterlambatan saya akan diberikan sanksi berupa potong gaji					
38.	Pimpinan menerapkan kedisiplinan waktu masuk kantor dengan dispensasi waktu keterlambatan 15 menit					
39.	Tidak adanya penerapan disiplin waktu masuk kantor pada karyawannya					
40.	Jumlah kehadiran saya harus full, dan tidak ada izin, kecuali urgent, jika tanpa alasan akan dipotong gaji bulanan					
41.	Memberikan kesempatan kepada saya untuk izin, cuti, atau sakit					
42.	Tidak adanya aturan dalam jumlah kehadiran dalam tiap bulan, dan di berikan kebebasan kepada saya					
43.	Saya di haruskan bekerja tim dalam penjualan tanah kavling					

44.	Pimpinan memberikan peluang kepada saya untuk saling bekerjasama dalam memasarkan tanah kavling					
45.	Tidak adanya kerjasama antar karyawan PT. Laris Abadi Indonesia					

Lampiran 2

LAMPIRAN FOTO DOKUMENTASI



Wawancara Bersama Sekretaris
Wawancara bersama sekretaris PT. Laris Abadi Indonesia



Wawancara Bersama Sekretaris
Wawancara bersama sekretaris PT. Laris Abadi Indonesia



Kegiatan dengan Kawan Difabel
Kegiatan Sosial dengan Kawan - Kawan Difabel Malang Raya



Kegiatan pasang pipa air Warga
Kegiatan Sosial Pemasangan ulang pipa air warga bersama koramil Karnagploso



Pemberian Penghargaan
Pemberian penghargaan untuk Team dan Personal yang berprestasi



Meeting Bulanan All Divisi
Meeting bulanan semua Divisi untuk pemaparan mengenai program terbaru



Family Gathering di Bali

Kegiatan Family Gathering all crew beserta keluarga



Bedah Rumah Warga

Bedah rumah warga ngenep Karangploso Malang bersama Koramil Karangploso



Berbagi Beras ke Warga

Kegiatan sosial Berbagi sembako berupa beras di Desa Ngenep Karangploso



Outbond All Crew di Bali

Kegiatan Outbond semua crew untuk meningkatkan kekompakan team

Lampiran 3

Hasil SPSS Uji Validitas dan Uji Reabilitas

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8
           item_9 item_10 item_11 item_12
item_13 item_14 item_15 item_16 item_17 item_18 GAYA_KEPEMIMPINAN
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes		
Output Created		01-JUN-2021 20:39:33
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\Uji Validitas dan Reabilitas
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8 item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15 item_16 item_17 item_18 GAYA_KEPEMIMPINAN /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.08
	Elapsed Time	00:00:00.08

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=item_19 item_20 item_21 item_22 item_23 item_24 item_25
item_26 item_27 item_28
item_29 item_30 KOMPENSASI
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		01-JUN-2021 20:44:37
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\Uji
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=item_19 item_20 item_21 item_22 item_23 item_24 item_25 item_26 item_27 item_28 item_29 item_30 KOMPENSASI /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.06
	Elapsed Time	00:00:00.08

Correlations							
		item_26	item_27	item_28	item_29	item_30	KOMPENSASI
item_19	Pearson Correlation	-.341**	.464**	-.037	.008	.452**	.530**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.744	.942	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
item_20	Pearson Correlation	.178	.206	.172	.241*	.215	.278*
	Sig. (2-tailed)	.114	.067	.127	.031	.056	.012
	N	80	80	80	80	80	80
item_21	Pearson Correlation	.101	.456**	.363**	.347**	.549**	.236
	Sig. (2-tailed)	.373	.000	.001	.002	.000	.055
	N	80	80	80	80	80	80
item_22	Pearson Correlation	-.133	.037	.040	-.104	.310**	.334**
	Sig. (2-tailed)	.239	.745	.728	.360	.005	.002
	N	80	80	80	80	80	80
item_23	Pearson Correlation	.472**	.052	.607**	.427**	.121	.252*
	Sig. (2-tailed)	.000	.645	.000	.000	.286	.024
	N	80	80	80	80	80	80
item_24	Pearson Correlation	.213	.767**	.380**	.456**	.769**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.001	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
item_25	Pearson Correlation	-.106	-.476**	-.384**	-.326**	-.557**	-.246*
	Sig. (2-tailed)	.350	.000	.000	.003	.000	.028
	N	80	80	80	80	80	80
item_26	Pearson Correlation	1	-.043	.708**	.456**	.213	.422**
	Sig. (2-tailed)		.707	.000	.000	.058	.000
	N	80	80	80	80	80	80
item_27	Pearson Correlation	-.043	1	.172	.443**	.626**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.707		.128	.000	.000	.000

	N	80	80	80	80	80	80
item_28	Pearson Correlation	.708**	.172	1	.559**	.499**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000	.128		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
item_29	Pearson Correlation	.456**	.443**	.559**	1	.475**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
item_30	Pearson Correlation	.213	.626**	.499**	.475**	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80
KOMPEN SASI	Pearson Correlation	.422**	.677**	.604**	.638**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

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

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=item_31 item_32 item_33 item_34 item_35 item_36 item_37
item_38 item_39 item_40
item_41 item_42 item_43 item_44 item_45 KINERJA_KARYAWAN
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		01-JUN-2021 20:46:14
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\Uji
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=item_31 item_32 item_33 item_34 item_35 item_36 item_37 item_38 item_39 item_40 item_41 item_42 item_43 item_44 item_45 KINERJA_KARYAWAN /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.09
	Elapsed Time	00:00:00.14

Correlations								
		item_40	item_41	item_42	item_43	item_44	item_45	KINERJA_KA RYAWAN
item_31	Pearson Correlation	-.614**	.467**	-.575**	.546**	.553**	-.455**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_32	Pearson Correlation	-.253*	.167	-.333**	.210	.040	.007	.581**
	Sig. (2-tailed)	.024	.139	.003	.062	.728	.951	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_33	Pearson Correlation	-.388**	.424**	-.207	.163	-.042	-.189	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.066	.148	.709	.094	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_34	Pearson Correlation	-.611**	.409**	-.331**	.006	.019	-.555**	.385**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.956	.867	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_35	Pearson Correlation	-.574**	.259*	-.634**	.345**	.290**	-.367**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000	.002	.009	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_36	Pearson Correlation	-.730**	.517**	-.525**	.393**	.314**	-.298**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.007	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_37	Pearson Correlation	-.120	.149	-.721**	.411**	.363**	-.170	.569**
	Sig. (2-tailed)	.288	.187	.000	.000	.001	.131	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_38	Pearson Correlation	-.235*	.152	-.610**	.698**	.742**	-.248*	.815**
	Sig. (2-tailed)	.036	.179	.000	.000	.000	.027	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_39	Pearson Correlation	.317**	-.059	.620**	-.538**	-.477**	.277*	-.519**

	Sig. (2-tailed)	.004	.603	.000	.000	.000	.013	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_40	Pearson Correlation	1	-.436**	.454**	-.156	-.107	.386**	-.348**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.167	.343	.000	.002
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_41	Pearson Correlation	-.436**	1	-.016	.266*	.120	-.410**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000		.886	.017	.289	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_42	Pearson Correlation	.454**	-.016	1	-.480**	-.364**	.089	-.525**
	Sig. (2-tailed)	.000	.886		.000	.001	.434	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_43	Pearson Correlation	-.156	.266*	-.480**	1	.854**	-.246*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.167	.017	.000		.000	.028	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_44	Pearson Correlation	-.107	.120	-.364**	.854**	1	-.378**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.343	.289	.001	.000		.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_45	Pearson Correlation	.386**	-.410**	.089	-.246*	-.378**	1	-.284*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.434	.028	.001		.011
	N	80	80	80	80	80	80	80
KINERJA_KARYA	Pearson Correlation	-.348**	.488**	-.525**	.694**	.612**	-.284*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.011	
WAN	Sig. (2-tailed)							
	N	80	80	80	80	80	80	80

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

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

Correlations								
		item_13	item_14	item_15	item_16	item_17	item_18	GAYA_KEPE MIMPINAN
item_1	Pearson Correlation	.658**	.034	.404**	-.331**	-.421**	-.143	.322**
	Sig. (2-tailed)	.000	.766	.000	.003	.000	.207	.004
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_2	Pearson Correlation	-.464**	.330**	-.347**	.249*	.498**	-.271*	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.002	.026	.000	.015	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_3	Pearson Correlation	-.302**	-.025	-.330**	.091	.456**	.424**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.007	.828	.003	.424	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_4	Pearson Correlation	-.497**	-.170	-.379**	.343**	.291**	.222*	.497**
	Sig. (2-tailed)	.000	.132	.001	.002	.009	.048	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_5	Pearson Correlation	-.329**	-.153	-.389**	.058	.558**	.045	.661**
	Sig. (2-tailed)	.003	.175	.000	.612	.000	.693	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_6	Pearson Correlation	-.248*	.353**	-.359**	-.040	.501**	.461**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.027	.001	.001	.724	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_7	Pearson Correlation	.464**	-.427**	.210	-.268*	-.419**	-.083	.255*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.062	.016	.000	.465	.022
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_8	Pearson Correlation	-.144	-.335**	-.138	.027	.179	.123	.302**
	Sig. (2-tailed)	.201	.002	.222	.810	.113	.276	.007
	N	80	80	80	80	80	80	80

	Sig. (2-tailed)	.001	.679	.015	.389	.513		.015
	N	80	80	80	80	80	80	80
GAYA_KEPEM	Pearson Correlation	-.368**	.255*	-.309**	.291**	.596**	.270*	1
IMPINA	Sig. (2-tailed)	.001	.023	.005	.009	.000	.015	
N	N	80	80	80	80	80	80	80

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8
            item_9 item_10 item_11 item_12
item_13 item_14 item_15 item_16 item_17 item_18
            /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
            /MODEL=ALPHA
            /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		01-JUN-2021 20:47:57
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\Uji
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8 item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15 item_16 item_17 item_18 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.747	18

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	58.74	24.145	-.412	.579
item_2	55.74	19.234	.394	.473
item_3	56.09	17.980	.623	.430
item_4	56.44	18.452	.295	.483
item_5	56.06	17.325	.522	.429
item_6	56.36	16.285	.560	.407
item_7	58.40	24.547	-.385	.598
item_8	56.08	21.007	.180	.513
item_9	55.74	19.234	.394	.473
item_10	56.09	18.410	.584	.442
item_11	55.83	21.007	.204	.510
item_12	57.98	19.594	.481	.471
item_13	58.49	24.810	-.470	.597
item_14	56.35	20.914	.010	.560
item_15	58.41	25.081	-.440	.610
item_16	56.81	20.737	.112	.525
item_17	55.80	19.403	.506	.466
item_18	58.01	20.899	.088	.530

```

RELIABILITY
/VARIABLES=item_31 item_32 item_33 item_34 item_35 item_36 item_37
            item_38 item_39 item_40
item_41 item_42 item_43 item_44 item_45
            /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
            /MODEL=ALPHA
            /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		01-JUN-2021 22:20:26
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\Ujl
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
	Matrix Input	
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=item_31 item_32 item_33 item_34 item_35 item_36 item_37 item_38 item_39 item_40 item_41 item_42 item_43 item_44 item_45 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
S		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.673	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_31	48.06	18.161	-.205	.705
item_32	47.11	15.088	.413	.641
item_33	47.11	15.266	.375	.646
item_34	47.18	15.564	.315	.654
item_35	47.05	15.010	.432	.638
item_36	47.49	14.987	.526	.631
item_37	49.84	16.214	.112	.685
item_38	47.40	14.294	.580	.617
item_39	49.64	15.601	.239	.665
item_40	49.79	16.169	.176	.672
item_41	47.47	14.708	.557	.625
item_42	49.59	16.043	.160	.676
item_43	47.36	14.664	.501	.629
item_44	47.39	14.620	.522	.626
item_45	49.93	18.070	-.173	.728

```

RELIABILITY
/VARIABLES=item_19 item_20 item_21 item_22 item_23 item_24 item_25
item_26 item_27 item_28
item_29 item_30
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		01-JUN-2021 22:25:11
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\Uji
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=item_19 item_20 item_21 item_22 item_23 item_24 item_25 item_26 item_27 item_28 item_29 item_30 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.662	12

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_19	36.20	20.744	.325	.640
item_20	34.54	24.454	.162	.661
item_21	37.25	27.481	-.323	.708
item_22	36.06	23.781	.190	.658
item_23	34.66	24.505	.117	.667
item_24	35.99	15.380	.838	.499
item_25	37.28	27.696	-.353	.712
item_26	35.64	22.183	.210	.663
item_27	35.74	18.804	.507	.597
item_28	34.80	22.795	.530	.624
item_29	35.14	21.006	.521	.607
item_30	35.30	19.403	.693	.572

Lampiran 4

Hasil SPSS Uji Linearitas

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA_KARYAWAN * GAYA_KEPEMIMPINAN	80	100.0 %	0	0.0%	80	100.0%
KINERJA_KARYAWAN * KOMPENSASI	80	100.0 %	0	0.0%	80	100.0%

KINERJA_KARYAWAN * GAYA_KEPEMIMPINAN

Report			
KINERJA_KARYAWAN			
GAYA_KEPEMIMPINAN	Mean	N	Std. Deviation
55	48.00	1	.
56	52.00	3	1.000
57	52.25	4	2.217
58	51.08	25	4.838
59	49.50	4	3.109
60	51.67	6	3.615
61	49.82	11	1.250
62	50.00	8	4.000
63	51.50	4	5.972
65	49.50	2	.707
66	57.25	4	3.594
67	55.00	2	2.828
68	57.00	5	2.646
70	53.00	1	.
Total	51.60	80	4.187

ANOVA Table				
			Sum of Squares	df
KINERJA_KARYAWAN * GAYA_KEPEMIMPINAN	Between Groups	(Combined)	402.390	13
		Linearity	153.674	1
		Deviation from Linearity	248.716	12
	Within Groups		982.810	66
	Total		1385.200	79

ANOVA Table				
			Mean Square	F
KINERJA_KARYAWAN * GAYA_KEPEMIMPINAN	Between Groups	(Combined)	30.953	2.079
		Linearity	153.674	10.320
		Deviation from Linearity	20.726	1.392
	Within Groups		14.891	
	Total			

ANOVA Table				
			Sig.	
KINERJA_KARYAWAN * GAYA_KEPEMIMPINAN	Between Groups	(Combined)	.027	
		Linearity	.002	
		Deviation from Linearity	.192	
	Within Groups			
	Total			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA_KARYAWAN * GAYA_KEPEMIMPINAN	.333	.111	.539	.290

KINERJA_KARYAWAN * KOMPENSASI

Report			
KINERJA_KARYAWAN			
KOMPENSASI	Mean	N	Std. Deviation
31	48.50	2	2.121
32	48.50	2	3.536
33	50.67	6	6.121
34	51.60	5	2.408
35	53.21	14	1.762
36	51.50	4	1.732
37	54.67	3	5.508
38	51.00	7	6.429
39	52.00	5	7.036
40	55.50	4	2.082
41	57.00	3	2.646
42	53.67	3	5.686
43	48.78	9	2.386
46	52.00	1	.
47	51.00	2	2.828
48	49.22	9	2.682
49	50.00	1	.
Total	51.60	80	4.187

ANOVA Table				
			Sum of Squares	df
KINERJA_KARYAWAN * KOMPENSASI	Between Groups	(Combined)	398.865	16
		Linearity	25.318	1
		Deviation from Linearity	373.547	15
	Within Groups		986.335	63
	Total		1385.200	79

ANOVA Table				
			Mean Square	F
KINERJA_KARYAWAN * KOMPENSASI	Between Groups	(Combined)	24.929	1.592
		Linearity	25.318	1.617
		Deviation from Linearity	24.903	1.591
	Within Groups		15.656	
	Total			

ANOVA Table			
			Sig.
KINERJA_KARYAWAN * KOMPENSASI	Between Groups	(Combined)	.097
		Linearity	.208
		Deviation from Linearity	.102
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA_KARYAWAN * KOMPENSASI	-.135	.018	.537	.288

Lampiran 5

Hasil SPSS Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Analisis Regresi

Regression

Notes		
Output Created		02-JUN-2021 00:19:58
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\Analisis Regresi
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT KINERJA_KARYAWAN /METHOD=ENTER GAYA_KEPEMIMPINAN KOMPENSASI /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time	00:00:01.51

	Elapsed Time	00:00:01.76
	Memory Required	4704 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	624 bytes

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA_KARYAWAN	50.01	4.505	80
GAYA_KEPEMIMPINAN	60.20	4.729	80
KOMPENSASI	38.96	5.080	80

Correlations				
		KINERJA_KARYAWAN	GAYA_KEPEMIMPINAN	KOMPENSASI
Pearson Correlation	KINERJA_KARYAWAN	1.000	.491	.680
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.491	1.000	.560
	KOMPENSASI	.680	.560	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA_KARYAWAN	.	.000	.000
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.000	.	.000
	KOMPENSASI	.000	.000	.
N	KINERJA_KARYAWAN	80	80	80
	GAYA_KEPEMIMPINAN	80	80	80
	KOMPENSASI	80	80	80

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI, GAYA_KEPEMIMPINAN ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.693 ^a	.480	.467	3.290	.480	35.541

Model Summary ^b				
Model	Change Statistics			
	df1	df2	Sig. F Change	
1	2	77	.000	2.251

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	769.464	2	384.732	35.541	.000 ^b
	Residual	833.523	77	10.825		
	Total	1602.987	79			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
		1	(Constant)	20.400	
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.154	.094	.161	1.926
	KOMPENSASI	.523	.088	.590	5.945

Coefficients ^a						
Model		Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
			1	(Constant)	.000	10.976
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.108	-.035	.342	.687	1.457
	KOMPENSASI	.000	.348	.698	.687	1.457

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

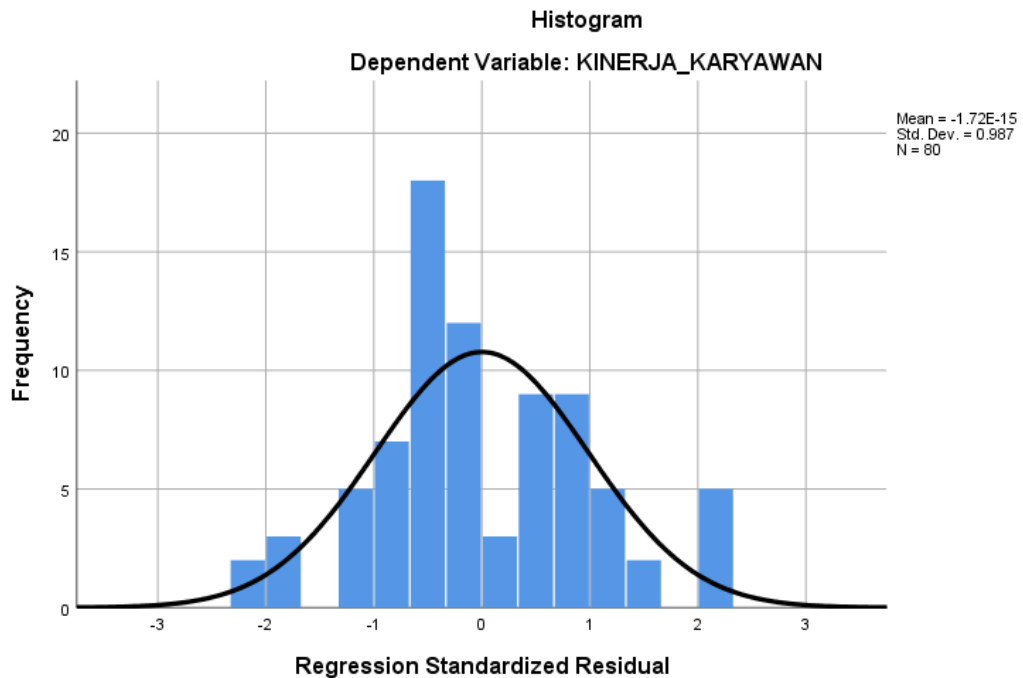
Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	GAYA_KEPE MIMPINAN	KOMPENSASI
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.525	.23	.02	.81
	3	.003	33.658	.77	.98	.19

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	45.36	56.30	50.01	3.121	80
Residual	-6.678	7.641	.000	3.248	80
Std. Predicted Value	-1.491	2.016	.000	1.000	80
Std. Residual	-2.030	2.323	.000	.987	80

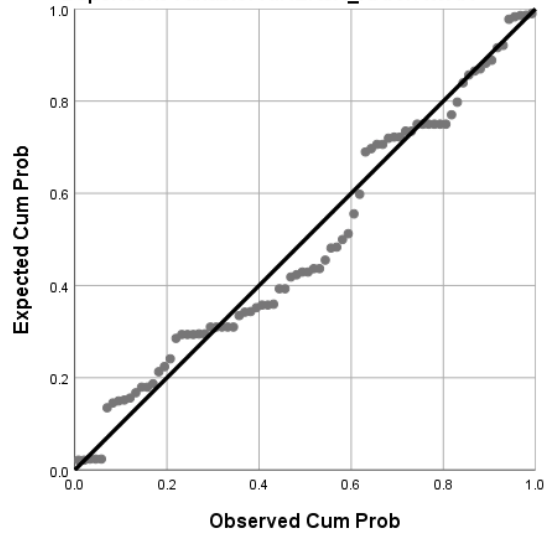
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN



Lampiran 6

Hasil SPSS Heteroskedastisitas

```

COMPUTE ABS_res=ABS (RES_1)
EXECUTE
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN (.05) POUT (.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT ABS_res
/METHOD=ENTER X1 X2
/SAVE RESID
    
```

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Kepemimpinan ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: ABS_res			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.149 ^a	.022	-.003	2.19998
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: ABS_res				

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.483	2	4.242	.876	.420 ^b
	Residual	372.674	77	4.840		
	Total	381.157	79			
a. Dependent Variable: ABS_res						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan						

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.290	3.593		2.029	.046
	Kepemimpinan	-.042	.048	-.098	-.869	.387
	Kompensasi	-.049	.049	-.114	-1.011	.315

a. Dependent Variable: ABS_res

Residuals Statistics^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.9809	3.3931	2.7517	.32770	80
Residual	-3.16367	5.91216	.00000	2.17196	80
Std. Predicted Value	-2.352	1.957	.000	1.000	80
Std. Residual	-1.438	2.687	.000	.987	80

a. Dependent Variable: ABS_res

Lampiran 7

Hasil SPSS Analisis Statistik Deskriptif Per Item

```

FREQUENCIES VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6
      item_7 item_8 item_9 item_10
item_11 item_12 item_13 item_14 item_15 item_16 item_17 item_18
      item_19 item_20 item_21 item_22
item_23 item_24 item_25 item_26 item_27 item_28 item_29 item_30
      item_31 item_32 item_33 item_34
item_35 item_36 item_37 item_38 item_39 item_40 item_41 item_42
      item_43 item_44 item_45
/ORDER=ANALYSIS.
  
```

Frequencies

Notes		
Output Created		02-JUN-2021 21:16:26
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\Uji
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8 item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15 item_16 item_17 item_18 item_19 item_20 item_21 item_22 item_23 item_24 item_25 item_26 item_27 item_28 item_29 item_30 item_31 item_32 item_33 item_34 item_35 item_36 item_37 item_38 item_39 item_40 item_41 item_42 item_43 item_44 item_45 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Statistics								
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics								
		item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics								
		item_15	item_16	item_17	item_18	item_19	item_20	item_21
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics								
		item_22	item_23	item_24	item_25	item_26	item_27	item_28
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics								
		item_29	item_30	item_31	item_32	item_33	item_34	item_35
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics								
		item_36	item_37	item_38	item_39	item_40	item_41	item_42
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics								
		item_43	item_44	item_45				
N	Valid	80	80	80				
	Missing	0	0	0				

Frequency Table

item_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	43	53.8	53.8	53.8
	Tidak Setuju	37	46.3	46.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	12.5	12.5	12.5
	Setuju	50	62.5	62.5	75.0
	Sangat Setuju	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	3.8	3.8	3.8
	Setuju	51	63.7	63.7	67.5
	Sangat Setuju	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	3.8	3.8	3.8
	Setuju	51	63.7	63.7	67.5
	Sangat Setuju	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	11.3	11.3	11.3
	Netral	4	5.0	5.0	16.3
	Setuju	34	42.5	42.5	58.8
	Sangat Setuju	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	12.5	12.5	12.5
	Setuju	50	62.5	62.5	75.0
	Sangat Setuju	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	32	40.0	40.0	40.0
	Tidak Setuju	33	41.3	41.3	81.3
	Netral	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	12.5	12.5	12.5
	Setuju	50	62.5	62.5	75.0
	Sangat Setuju	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.0	5.0	5.0
	Setuju	31	38.8	38.8	43.8
	Sangat Setuju	45	56.3	56.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	3.8	3.8	3.8
	Setuju	51	63.7	63.7	67.5
	Sangat Setuju	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	3.8	3.8	3.8
	Setuju	44	55.0	55.0	58.8
	Sangat Setuju	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	53	66.3	66.3	72.5
	Netral	21	26.3	26.3	98.8
	Setuju	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	32	40.0	40.0	40.0
	Tidak Setuju	33	41.3	41.3	81.3
	Netral	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	3.8	3.8	3.8
	Setuju	51	63.7	63.7	67.5
	Sangat Setuju	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	32	40.0	40.0	40.0
	Tidak Setuju	33	41.3	41.3	81.3
	Netral	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	12.5	12.5	12.5
	Setuju	50	62.5	62.5	75.0
	Sangat Setuju	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_17					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	5.0	5.0	5.0
	Setuju	40	50.0	50.0	55.0
	Sangat Setuju	36	45.0	45.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_18					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	20	25.0	25.0	25.0
	Tidak Setuju	29	36.3	36.3	61.3
	Netral	27	33.8	33.8	95.0
	Setuju	4	5.0	5.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_19					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	10	12.5	12.5	12.5
	Tidak Setuju	29	36.3	36.3	48.8
	Netral	22	27.5	27.5	76.3
	Setuju	8	10.0	10.0	86.3
	Sangat Setuju	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_20					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	6.3	6.3	6.3
	Setuju	36	45.0	45.0	51.2
	Sangat Setuju	39	48.8	48.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_21					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	29	36.3	36.3	36.3
	Tidak Setuju	45	56.3	56.3	92.5
	Netral	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_22					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Tidak Setuju	19	23.8	23.8	27.5
	Netral	41	51.2	51.2	78.8
	Setuju	17	21.3	21.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_23					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	13.8	13.8	13.8
	Setuju	34	42.5	42.5	56.3
	Sangat Setuju	35	43.8	43.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_24					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	15.0	15.0	15.0
	Tidak Setuju	20	25.0	25.0	40.0
	Netral	20	25.0	25.0	65.0
	Setuju	14	17.5	17.5	82.5
	Sangat Setuju	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_25					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	31	38.8	38.8	38.8
	Tidak Setuju	43	53.8	53.8	92.5
	Netral	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_26					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	26	32.5	32.5	32.5
	Netral	20	25.0	25.0	57.5
	Setuju	16	20.0	20.0	77.5
	Sangat Setuju	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_27					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	10	12.5	12.5	12.5
	Tidak Setuju	11	13.8	13.8	26.3
	Netral	23	28.7	28.7	55.0
	Setuju	23	28.7	28.7	83.8
	Sangat Setuju	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_28					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	7.5	7.5	7.5
	Setuju	55	68.8	68.8	76.3
	Sangat Setuju	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_29					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	11.3	11.3	11.3
	Netral	10	12.5	12.5	23.8
	Setuju	47	58.8	58.8	82.5
	Sangat Setuju	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_30					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6.3	6.3	6.3
	Netral	36	45.0	45.0	51.2
	Setuju	20	25.0	25.0	76.3
	Sangat Setuju	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_31					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	37	46.3	46.3	46.3
	Setuju	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_32					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Setuju	35	43.8	43.8	46.3
	Sangat Setuju	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_33					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Setuju	35	43.8	43.8	46.3
	Sangat Setuju	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_34					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Setuju	40	50.0	50.0	52.5
	Sangat Setuju	38	47.5	47.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_35					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.5	2.5	2.5
	Setuju	30	37.5	37.5	40.0
	Sangat Setuju	48	60.0	60.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_36					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	10.0	10.0	10.0
	Setuju	55	68.8	68.8	78.8
	Sangat Setuju	17	21.3	21.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_37					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	34	42.5	42.5	42.5
	Tidak Setuju	33	41.3	41.3	83.8
	Netral	11	13.8	13.8	97.5
	Setuju	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_38					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	12.5	12.5	12.5
	Setuju	44	55.0	55.0	67.5
	Sangat Setuju	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_39					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	22	27.5	27.5	27.5
	Tidak Setuju	40	50.0	50.0	77.5
	Netral	17	21.3	21.3	98.8
	Setuju	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_40					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	26	32.5	32.5	32.5
	Tidak Setuju	43	53.8	53.8	86.3
	Netral	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_41					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	11.3	11.3	11.3
	Setuju	52	65.0	65.0	76.3
	Sangat Setuju	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_42					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	20	25.0	25.0	25.0
	Tidak Setuju	40	50.0	50.0	75.0
	Netral	19	23.8	23.8	98.8
	Setuju	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_43					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	11.3	11.3	11.3
	Setuju	43	53.8	53.8	65.0
	Sangat Setuju	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_44					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	11.3	11.3	11.3
	Setuju	45	56.3	56.3	67.5
	Sangat Setuju	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

item_45					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	43	53.8	53.8	53.8
	Tidak Setuju	20	25.0	25.0	78.8
	Netral	17	21.3	21.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Lampiran 8

Titik Presentase Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Lampiran 9

Titik Presentase Distribusi T

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 10

Distribusi Nilai r Tabel Signifikansi 5% dan 1%

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

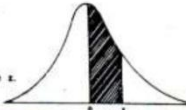
Eka Nur Kamilah, 2015

Pengaruh keterampilan mengajar guru terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran Akuntansi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

DAFTAR B.

LUAS DI BAWAH LINGKUNGAN NORMAL STANDAR Dari 0 ke z.
(Bilangan dalam badan daftar menyatakan desimal).

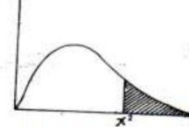


z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0,0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0,1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0754
0,2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0,3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0,4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0,5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0,6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0,7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0,8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0,9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1,0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1,1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1,2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1,3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1,4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1,5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1,6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1,7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1,8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4686	4693	4699	4706
1,9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2,0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2,1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2,2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4890
2,3	4893	4896	4898	4901	4903	4906	4909	4911	4913	4916
2,4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2,5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2,6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2,7	4965	4966	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2,8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2,9	4981	4982	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3,0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3,1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3,2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3,3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3,4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3,5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3,6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3,9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Diambil dari : Elementary Statistics, oleh Paul G. Hall, John Wiley & Sons, Inc., 1960, dengan izin khusus dari penerbit.

DAFTAR G
DISTRIBUSI CHI – KUADRAT

ν = Derajat kebebasan
 p = Peluang χ^2 melebihi nilai daftar.
 = luas daerah yang diarsir.
 Untuk $\nu > 100$, ambil $\sqrt{2 \chi^2} - \sqrt{2 \nu - 1}$
 sebagai variabel normal standar.



ν \ p	0,995	0,975	0,950	0,025	0,010	0,005
1	0,043927	0,039821	3,84146	5,02389	6,63490	7,87944
2	0,0100025	0,050636	5,99147	7,37776	9,21034	10,5966
3	0,071721	0,215795	7,81473	9,34840	11,3449	12,8381
4	0,206990	0,484419	9,48773	11,1433	13,2767	14,8602
5	0,411740	0,831211	11,0705	12,8325	15,0863	16,7496
6	0,675272	1,237347	12,5916	14,4544	16,8119	18,5476
7	0,989265	1,68987	14,0671	16,0128	18,4753	20,2777
8	1,34419	2,17973	15,5073	17,5346	20,0902	21,9550
9	1,734926	2,70039	16,9190	19,0228	21,6660	23,5893
10	2,15585	3,24697	18,3070	20,4831	23,2093	25,1882
11	2,60321	3,81575	19,6751	21,9200	24,7250	26,7569
12	3,07382	4,40379	21,0261	23,3367	26,2170	28,2995
13	3,56503	5,00874	22,3621	24,7356	27,6883	29,8194
14	4,07468	5,62872	23,6848	26,1190	29,1413	31,3193
15	4,60994	6,26214	24,9958	27,4884	30,5779	32,8013
16	5,14224	6,90711	26,2962	28,8454	31,9999	34,2672
17	5,69724	7,56418	27,5871	30,1010	33,4087	35,7185
18	6,26481	8,23075	28,8693	31,5264	34,8053	37,1564
19	6,84398	8,90655	30,1435	32,8523	36,1908	38,5822
20	7,43386	9,59083	31,4104	34,1696	37,5652	39,9968
21	8,03366	10,28293	32,6705	35,4789	38,9321	41,4016
22	8,64272	10,9823	33,9244	36,7807	40,2894	42,7956
23	9,26042	11,6885	35,1725	38,0757	41,6384	44,1813
24	9,88623	12,4001	36,4151	39,3641	42,9798	45,5585
25	10,5197	13,1197	37,6525	40,6465	44,3141	46,9278
26	11,1603	13,8439	38,8852	41,9232	45,6417	48,2899
27	11,8076	14,5733	40,1133	43,1944	46,9630	49,6449
28	12,4613	15,3079	41,3372	44,4607	48,2782	50,9933
29	13,1211	16,0471	42,5569	45,7222	49,5879	52,3356
30	13,7867	16,7908	43,7729	46,9792	50,8922	53,6720
40	20,7065	24,4331	55,7585	59,3417	63,6907	66,7659
50	27,9907	32,3574	67,5048	71,4202	76,1539	79,4900
60	35,5346	40,4817	79,0819	83,2976	88,3794	91,9517
70	43,2752	48,7576	90,5312	95,0231	100,425	104,215
80	51,1720	57,1532	101,879	106,629	112,329	116,321
90	59,1963	65,6466	113,145	118,136	124,116	128,299
100	67,3276	74,2219	124,342	129,561	135,807	140,169

Dibuat dari: Elementary Statistics, oleh Paul G. Hoel, John Wiley & Sons, Inc., 1960, dengan izin khusus dari penerbit.

Fungsi Distribusi Bawah pada Distribusi Probabilitas t-Student

dk	0.60	0.70	0.80	0.90	0.95	0.975	0.99	0.995	0.999	ts
1	0,325	0,727	1,376	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	1
2	0,289	0,617	1,961	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	2
3	0,277	0,584	0,978	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	3
4	0,271	0,569	0,941	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	4
5	0,267	0,559	0,920	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	5
6	0,265	0,553	0,906	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	6
7	0,263	0,549	0,896	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	7
8	0,262	0,546	0,889	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	8
9	0,261	0,543	0,883	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	9
10	0,260	0,542	0,879	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	10
11	0,260	0,540	0,876	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	11
12	0,259	0,539	0,873	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	12
13	0,259	0,538	0,870	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	13
14	0,258	0,537	0,868	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	14
15	0,258	0,536	0,866	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	15
16	0,258	0,535	0,865	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	16
17	0,257	0,534	0,863	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	17
18	0,257	0,534	0,862	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	18
19	0,257	0,533	0,861	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	19
20	0,257	0,533	0,860	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	20
21	0,257	0,532	0,859	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	21
22	0,256	0,532	0,858	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	22
23	0,256	0,532	0,858	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	23
24	0,256	0,531	0,857	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	24
25	0,256	0,531	0,856	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	25
26	0,256	0,531	0,856	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	26
27	0,256	0,531	0,855	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	27
28	0,256	0,530	0,855	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	28
29	0,256	0,530	0,854	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	29
30	0,256	0,530	0,854	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	30
31	0,256	0,530	0,853	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	31
32	0,255	0,530	0,853	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	32
33	0,255	0,530	0,853	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	33
34	0,255	0,529	0,852	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	34
35	0,255	0,529	0,852	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	35
36	0,255	0,529	0,852	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	36
37	0,255	0,529	0,851	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	37
38	0,255	0,529	0,851	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	38
39	0,255	0,529	0,851	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	39
40	0,255	0,529	0,851	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	40

Eka Nur Kamilah, 2015

Pengaruh keterampilan mengajar guru terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran Akuntansi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dk	0.60	0.70	0.80	0.90	0.95	0.975	0.99	0.995	0.999	dk
41	0,255	0,529	0,850	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	41
42	0,255	0,528	0,850	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	42
43	0,255	0,528	0,850	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	43
44	0,255	0,528	0,850	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	44
45	0,255	0,528	0,850	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	45
46	0,255	0,528	0,850	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	46
47	0,255	0,528	0,849	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	47
48	0,255	0,528	0,849	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	48
49	0,255	0,528	0,849	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	49
50	0,255	0,528	0,849	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	50
51	0,255	0,528	0,849	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	51
52	0,255	0,528	0,849	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	52
53	0,255	0,528	0,848	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	53
54	0,255	0,528	0,848	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	54
55	0,255	0,527	0,848	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	55
56	0,255	0,527	0,848	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	56
57	0,255	0,527	0,848	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	57
58	0,255	0,527	0,848	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	58
59	0,254	0,527	0,848	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	59
60	0,254	0,527	0,848	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	60
61	0,254	0,527	0,848	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	61
62	0,254	0,527	0,847	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	62
63	0,254	0,527	0,847	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	63
64	0,254	0,527	0,847	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	64
65	0,254	0,527	0,847	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	65
66	0,254	0,527	0,847	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	66
67	0,254	0,527	0,847	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	67
68	0,254	0,527	0,847	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	68
69	0,254	0,527	0,847	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	69
70	0,254	0,527	0,847	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	70
71	0,254	0,527	0,847	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	71
72	0,254	0,527	0,847	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	72
73	0,254	0,527	0,847	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	73
74	0,254	0,527	0,847	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	74
75	0,254	0,527	0,846	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	75
76	0,254	0,527	0,846	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	76
77	0,254	0,527	0,846	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	77
78	0,254	0,527	0,846	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	78
79	0,254	0,527	0,846	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	79
80	0,254	0,526	0,846	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	80

dk	0,60	0,70	0,80	0,90	0,95	0,975	0,99	0,995	0,999	dk
81	0,254	0,526	0,846	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	81
82	0,254	0,526	0,846	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	82
83	0,254	0,526	0,846	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	83
84	0,254	0,526	0,846	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	84
85	0,254	0,526	0,846	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	85
86	0,254	0,526	0,846	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	86
87	0,254	0,526	0,846	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	87
88	0,254	0,526	0,846	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	88
89	0,254	0,526	0,846	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	89
90	0,254	0,526	0,846	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	90
91	0,254	0,526	0,846	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	91
92	0,254	0,526	0,846	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	92
93	0,254	0,526	0,846	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	93
94	0,254	0,526	0,845	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	94
95	0,254	0,526	0,845	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	95
96	0,254	0,526	0,845	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	96
97	0,254	0,526	0,845	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	97
98	0,254	0,526	0,845	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	98
99	0,254	0,526	0,845	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	99
100	0,254	0,526	0,845	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	100
∞	0,253	0,524	0,842	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,090	∞

Lampiran 11

Biodata Peneliti

Nama Lengkap : Abdul Malik Fajar
Tempat, tanggal lahir : Malang, 28 April 1999
Alamat Asal : Dsn. Kebonagung Dsa. Tamanharjo Rt 05 Rw 02 No. 09
Kec. Singosari Kab. Malang 65153
Telepon/Hp : 089524601640
E-mail : abdulmalikfajar49@gmail.com

Pendidikan Formal

2002-2004 : TK. Muslimat NU 01 Singosari
2004-2011 : SDIAlma'arif 01 Singosari
2011-2014 : SMP Alma'arif 01 Singosari
2014-2017 : SMK Muhammadiyah 03 Singosari
2008-2012 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2004-20011 : Madrasah Diniyah Hidayatul Mubtadi'ien Singosari
2011-2014 : Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadi'ien Singosari
2016 : Desa Inggris Singosari (Indocita Foundation)
2017 : Pusat Pendidkan Arhanud (Pusdikarhanud) TNI AD
2017 : Lembaga Pendidikan Bahasa Korea JOHEN MAL
2017-2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang
2019 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

- 2016 : Praktik Kerja Lapangan di Kantor Kecamatan Karangploso sebagai Staf Administrasi
- 2017 : Bekerja di CV. Hadara Properti sebagai Staf Administrasi Keuangan
- 2017-2018 : Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Sebagai Mahasantri Mabna Al-Farabi
- 2017-2018 : Anggota UPKM Jam'iyah Dakwah wa Al-Faan Al-Islamy Divisi Kaligrafi
- 2018-2019 : Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Sebagai Musyrif Mabna Al-Ghazali '89 Divisi Ta'lim Afkar
- 2018-2019 : Pengurus UPKM Elma'rifah Divisi Design Grafis
- 2019-2020 : Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Sebagai Musyrif Mabna Al-Ghazali '90 Divisi Ta'lim Afkar
- 2019-2020 : Pengurus UPKM Elma'rifah Divisi Design Grafis
- 2020-2021 : Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Sebagai Musyrif Mabna Ar-Razi '01 Divisi Ta'lim Afkar
- 2020-2021 : Pengurus UPKM Jam'iyah Dakwah wa Al-Faan Al-Islamy Divisi Humin
- 2017-2021 : Pengurus Sharia Economics Students Comunity, Tahun 2018 sebagai HRD

Prestasi

- Juara 3 Kaligrafi Tingkat Kabupaten Malang 2015
- Penyelesaian Hafalan Nadzom Qomi'athughyan Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2017

Aktivitas dan Pelatihan

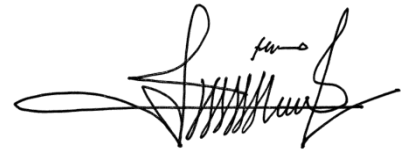
- Peserta PBAK Universitas UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2017
- Peserta PBAK Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2017
- Peserta PBAK Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2017
- Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2017
- Peserta Seminar Nasional Manajemen Fiesta 2017
- Peserta Seminar Nasional “Success to be Entrepreneur” 2017
- Peserta Seminar Nasional “ Peran Perbankan Syariah dalam Menunjang Financial Technology Perguruan Tinggi 2018
- Peserta Seminar Nasional “Gebyar Pekan Hukum Syariah 2017 Isu Strategis Membumikan Pancasila”
- Peserta Seminar Nasional “Build Your Digital Business and be Millennial Entrepreneur” 2017
- Peserta Seminar Nasional “Generasi Muda Menjunjung Pilar Ekonomi Koperasi yang Budaya Saing di Era Digital” 2018
- Peserta Seminar Nasional “Motivasi Pengembangan Diri untuk Mahasiswa oleh Performa Puncak” 2017
- Peserta Manasik Haji Pusat Ma’had Al-Jami’ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2017
- Peserta Lomba Demo Bahasa Pusat Ma’had Al-Jami’ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2017
- Peserta Karya Tulis Ilmiah yang diselenggarakan UPKM Halaqoh Ilmiah Pusat Ma’had Al-Jami’ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2018

Kepanitiaan

- Panitia Sie Acara Manasik Haji Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2018
- Panitia Sie Acara Manasik Haji Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2019
- Panitia Lomba Demo Bahasa Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2018
- Panitia Lomba Demo Bahasa Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2019
- Panitia Lomba Hari Santri Nasional Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2018
- Panitia Lomba Hari Santri Nasional Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2019
- Panitia Muwadaah Sie Dekorasi Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2018
- Panitia Muwadaah Sie Dekorasi Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2019
- Panitia Konseptor Muwadaah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2020
- Panitia Festival Pena UPKM El-Ma'rifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2018
- Panitia Festival Pena UPKM El-Ma'rifah Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2019
- Panitia MUFU 7 UPKM Jam'iyyah Dakwah wa Al-Faan Al-Islamy Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2018

- Panitia PIONIR Kontingen STAIN Bengkalis Riau di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2019

Malang, 21 Juni 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abdul Malik Fajar', with a stylized flourish extending to the left.

Abdul Malik Fajar



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Abdul Malik Fajar
NIM : 17510226
Handphone : 089524601640
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : abdulmalikfajar49@gmail.com
Judul Skripsi : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Laris Abadi Indonesia)"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
12%	5%	2%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 13 Juli 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 19761210 200912 2 001

Abdul Malik Fajar (17510226)

ORIGINALITY REPORT

12%	5%	2%	10%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	2%
2	Submitted to Defense University Student Paper	1%
3	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	1%
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
5	Submitted to UIN Walisongo Student Paper	1%
6	Submitted to Copperbelt University Student Paper	1%
7	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%
8	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%

(Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan),
2019

Publication

18	id.scribd.com Internet Source	<1%
19	Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha Student Paper	<1%
20	Misti Hariasih, Herlinda Maya Kumala Sari, Totok Dwi Prasetyo. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2019 Publication	<1%
21	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	<1%
22	Submitted to Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Student Paper	<1%
23	Submitted to Don Mariano Marcos Memorial State University, Student Paper	<1%
24	ojs.umsida.ac.id Internet Source	<1%

25	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Student Paper	<1%
26	Submitted to Universitas Kristen Duta Wacana Student Paper	<1%
27	Submitted to Lincoln High School Student Paper	<1%
28	Submitted to Central Visayan Institute Foundation Student Paper	<1%
29	Submitted to Kumoh National Institute of Technology Graduate School Student Paper	<1%
30	Mas Oetarjo, Habib Eko Prastyo. "Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Layanan terhadap Loyalitas Pelanggan PT. Roman Ceramic International di Mojokerto", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2019 Publication	<1%
31	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1%
32	I Putu Juli Heriana, I Made Suasti Puja. "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha	<1%

Kecil Dan Menengah Provinsi Bali", Widya Amrita, 2021

Publication

33 Istiqomah Dwi Astuti, Supawi Pawenang, Eny Kustiyah. "Pengaruh Kualitas Pelayanan, Citra Perusahaan dan Lokasi terhadap Kepuasan Nasabah di PT. Taspen (Persero) Cabang Surakarta", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2019

Publication

34 ejournal.uniska-kediri.ac.id <1%

Internet Source

35 repo.iain-tulungagung.ac.id <1%

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

