

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI PADA PT. LARIS ABADI  
INDONESIA**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**Bq. Risna Amelia Jannati**

**18510009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2022**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI PADA PT. LARIS ABADI  
INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi  
pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)  
Maulana Malik Ibrahim Malang



**Oleh**  
**Bq. Risna Amelia Jannati**  
**18510009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**  
**MAULANA MALIK IBRAHIM**  
**MALANG**  
**2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI PADA PT. LARIS  
ABADI INDONESIA**

**SKRIPSI**

O l e h

**Bq. Risna Amelia Jannati  
18510009**

Telah disetujui pada tanggal 01 November 2022

**Dosen Pembimbing**



**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si  
NIP 19720212 200312 1 003**

Mengetahui :

**Ketua program studi**



**Muhammad Sulhan, SE, MM  
NIP 19740604 200604 1 002**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI  
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI KOMPENSASI PADA PT. LARIS ABADI INDONESIA**

Oleh  
**BQ. RISNA AMELIA JANNATI**  
**NIM : 18510009**

Telah diseminarkan pada 26 Desember 2022

**Susunan Dewan Penguji**

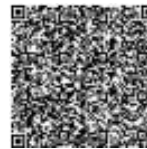
**Tanda Tangan**

**1. Penguji I (Penguji Ketua)**

**Syahirul Alim, MM**

NIP. 197712232009121002

:



**2. Penguji II (Penguji Utama)**

**Setiani, M.M**

NIP. 199009182018012002

:



**3. Penguji III (Pembimbing)**

**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si**

NIP. 197202122003121003

:



**Mengetahui :  
Ketua Program Studi**



**Muhammad Sulhan, SE., MM**  
**NIP 197406042006041002**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bq. Risna Amelia Jannati  
Nim : 18510009  
Fakultas/Prodi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi 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 dibuat dengan sebenarnya dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Malang, 11 November 2022

Hormat saya.



Nim 18510009

## **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 Bapakku tercinta (Lalu Mas'al Sadikin) dan Ibuku tercinta (Murliana) 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 (Bq. Ida Ayu Nilawati, Lalu Bayu Lanang Sadra, dan Lalu Muhammad Aklamu Rizki), terimakasih telah memberi semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.*

### ***Dosen Pembimbing Tugas Akhir***

*Bapak Prof. Dr. H. Achmad Sani Suprianto, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi saya, terimakasih banyak, bapak telah membantu saya selama ini, terimakasih juga atas nasihat, saran, masukan dan pengarahannya sampai tugas akhir ini selesai.*

### ***Teman-teman***

*Terimakasih teman-temanku tercinta (Amrik, Anggi Surya Pratiwi, Indriyani, Sandi Purnama Graha) yang telah memberikan motivasi, nasihat, dukungan moral, serta material yang selalu membuatku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini dan tak lupa juga kepada support system ku Chanyeol yang selalu memberikan hiburan disaat aku stres mengerjakan skripsi ini. Kalian telah memberikan banyak hal yang tak terlupakan padaku.*

## **MOTTO**

**Jangan pernah malu untuk belajardalam keadaan apapun  
dan dimanapun**

**(Bq. Risna Amelia Jannati)**

**Never be shy to learn in any circumstances and anywhere**

**(Bq. Risna Amelia Jannati)**

## 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 Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi 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 kelim 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. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan arahan, motivasi, dan semangat kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H, M.Ag 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 2018 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

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xii</b>
<b>تجريد</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>14</b>
<b>Pendahuluan</b> .....	<b>14</b>
1.1. Latar Belakang .....	14
1.2. Rumusan Masalah .....	17
1.3. Tujuan Penelitian .....	18
1.4. Manfaat Penelitian .....	18
<b>BAB II</b> .....	<b>20</b>
<b>KAJIAN TEORI</b> .....	<b>20</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
2.2. Kajian Teoritis .....	27
2.2.1. kepemimpinan .....	27
2.2.2. Kompensasi .....	29
2.2.3. Kinerja Karyawan.....	33
2.3. Hubungan Antar Variabel.....	34
2.4. Kerangka Konseptual.....	36
2.5. Hipotesis .....	36
<b>BAB III</b> .....	<b>37</b>
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>37</b>
3.1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	37
3.2. Lokasi Penelitian .....	37
3.3. Populasi dan Sampel .....	38
3.4. Sumber Data .....	37
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.6. Definisi Operasional Variabel.....	37
3.7. Analisis Data .....	42
<b>BAB IV</b> .....	<b>111</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>111</b>

4.1. Hasil Penelitian .....	111
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	111
4.1.2. Visi dan Misi .....	111
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	114
4.3. Uji Instrumen.....	112
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	116
4.5. Analisis Data .....	112
4.6. Pembahasan.....	113
4.6.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan .....	113
4.6.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	114
4.6.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	114
<b>BAB V .....</b>	<b>111</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>111</b>
5.1. Kesimpulan.....	111
5.2. Saran.....	112
<b>Daftar Pustaka</b>	
<b>Lampiran</b>	

## ABSTRAK

Bq. Risna Amelia Jannati. 2022. SKRIPSI. Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Pada PT. Laris Abadi Indonesia”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kompensasi

---

---

Penelitian yang dilakukan memiliki maksud untuk mendeskripsikan bagaimana peran sikap kepemimpinan (gaya) yang bersinggungan langsung dengan kualitas kerja karyawan, dimana peran tersebut dilandasi dengan adanya kompensasi kerja terhadap karyawan PT. Laris Abadi Indonesia. Metode riset yang ditetapkan oleh peneliti ialah kuantitatif deskriptif atau bisa dikatakan penjelasan makna sebuah pengaruh melalui angka, serta menetapkan 80 karyawan PT. Laris Abadi Indonesia sebagai sampel daripada responden yang dinyatakan sebagai data primer. Teknik untuk mengumpulkan data dilaksanakan dengan menyebarkan angket secara langsung. Adapun variabel yang di teliti ialah sikap kepemimpinan (X1) serta kompensasi kerja (X2) menjadi variabel bebas serta kualitas kerja (Y) menjadi variabel terikat. Output daripada riset kali ini menggambarkan beberapa kesimpulan yang diantaranya sikap kepemimpinan memiliki peran terhadap kualitas kerja secara signifikan melalui metode parsial dan simultan, dan juga kompensasi kerja mengambil peran yang sama secara parsial dan simultan dengan keterangan positif signifikan di PT Laris Abadi Indonesia.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kompensasi

## ABSTRACT

Bq. Risna Amelia Jannati. 2022. THESIS. Title " The Effect of Leadership Style on Employee Performance Through Compensation at PT. Indonesia's eternal bestseller"

Supervisor : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Keywords : Leadership Style, Employee Performance, Compensation

---

---

The research carried out has the intention of describing how the role of leadership attitude (style) directly intersects with the quality of work of employees, where this role is based on the existence of work compensation for employees of PT. Indonesia's eternal bestseller. The research method used by the researcher is descriptive quantitative, or it can be said that an explanation of the meaning of influence through numbers, and 80 employees of PT. Laris Abadi Indonesia as a sample rather than respondents who are stated as primary data. The technique for collecting data is carried out by distributing questionnaires directly. The variables studied were leadership attitude (X1) and work compensation (X2) being the independent variables and work quality (Y) being the dependent variable. The output of this research illustrates several conclusions, including leadership attitudes that have a significant role in the quality of work through partial and simultaneous methods, and also work compensation takes the same role partially and simultaneously with significant positive information at PT Laris Abadi Indonesia.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance, Compensation

## تجريدي

بيسنا أميليا جاناتي. 2022. أطروحة. العنوان "تأثير أسلوب القيادة على أداء الموظف من خلال التعويض في PT. بيع العبادي اندونيسيا"

المشرف : الأستاذ الدكتور أحمد ساني سوبريانتي ، M.Si  
الكلمات المفتاحية : أسلوب القيادة، أداء الموظف، التعويض

---

---

يهدف البحث الذي تم إجراؤه إلى وصف كيفية دور المواقف القيادية (الأسلوب) الذي يتقاطع بشكل مباشر مع جودة عمل الموظفين ، حيث يعتمد الدور على وجود تعويض عمل لموظفي PT. بيع العبادي اندونيسيا. طريقة البحث التي وضعها الباحث وصفية كمية أو يمكن القول إنها تشرح معنى التأثير من خلال الأرقام ، وكذلك تحديد 80 موظفاً من PT. بيع العبادي اندونيسيا كعينة بدلا من المستجيبين الذين تم الإعلان عنهم كبيانات أولية. يتم تنفيذ تقنيات جمع البيانات عن طريق توزيع الاستبيانات مباشرة. المتغيرات المدروسة هي موقف القيادة (X1) وتعويض العمل (X2) كمتغيرات حرة وجودة العمل (Y) كمتغيرات مقيدة. يوضح ناتج هذا البحث عدة استنتاجات منها أن المواقف القيادية لها دور في جودة العمل بشكل كبير من خلال الأساليب الجزئية والمتزامنة، وأيضاً تعويضات العمل تأخذ نفس الدور جزئياً ومتزامناً مع معلومات إيجابية مهمة في PT Laris Abadi Indonesia.

الكلمات المفتاحية : أسلوب القيادة، أداء الموظف، التعويض

# **BAB I**

## **Pendahuluan**

### **1.1. Latar Belakang**

MSDM memiliki fungsi yang vital pada sebuah instansi. MSDM juga memiliki fungsi guna menciptakan SDM yang memiliki kualitas serta keterampilan, sebab pada masa globalisasi kini daya saing SDM memiliki perkembangan yang pesat. Hal tersebut menjadi dorongan untuk SDM agar terus bekerja keras serta berkembang, SDM diharuskan melakukan pengembangan diri serta mempunyai kerja keras, semangat serta produktif sehingga mempunyai kualitas yang baik (Agrosamdhyo 2020:1–2).

*(leadership)* atau Kepemimpinan mempunyai definisi yaitu sebuah kehidupan yang dapat memberi pengaruh pada kehidupan lain, kekuatan yang memberi pengaruh tindakan individu lain untuk menggapai tujuan (Soekarso and Putong 2015:9). Gaya pada kepemimpinan memiliki korelasi pada instansi, pimpinan dapat mengatur serta memiliki fungsi yang akan membawa perubahan baik internal atau eksternal dalam skala global. Gaya ini sendiri memiliki banyak ragam pada instansi, hal ini disebabkan tiap-tiap pimpinan mempunyai karakter serta kepribadian masing-masing. Tergapainya keberhasilan instansi adalah contoh dari diterapkannya gaya kepemimpinan melalui peraturan yang ditetapkan instansi. Salah satunya kompensasi yang dibagikan terhadap karyawan dapat berdampak kepada kinerja karyawan tersebut. Hal ini menjadikan karyawan memperoleh pendapatan berdasarkan pada pekerjaan yang dilakukan (Soekarso and Putong 2015:9)

Gaya kepemimpinan menjadi faktor vital pada instansi karena faktanya pimpinan mampu memberi pengaruh akan kualitas kehidupan kerja, moral serta prestasi sebuah instansi (Handoko 2012). Menurut (Prayatna 2016) *Leadership style* menjadi hal yang berpengaruh pada peran manajemen, yang mampu memberi pengaruh karyawan saat melaksanakan pekerjaan sehingga mampu menggapai tujuan instansi. *Leadership* menjadi hubungan yang timbul dari pimpinan serta karyawan guna menggapai tujuan yang sudah ditetapkan (Voon 2012).

Kompensasi merupakan pemberian bonus kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik untuk menggapai tujuan instansi (Nawawi 2019). (Sutrisno 2009:189), kompensasi yang baik diberikan dengan maksud tidak saja memberi dampak ekonomi karyawan, namun juga mampu memacu semangat karyawan agar bekerja dengan rajin serta memiliki inisiatif. Kompensasi terdiri atas segala wujud bayaran yang dibagikan terhadap karyawan serta muncul dari interaksi kerja mereka (Dessler 2015:417). Terdapat berbagai instansi yang masih tidak membayarkan kompensasi yang tidak sama dengan ekspektasi karyawan serta tidak memadai, hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, berdampak pada kepuasan kerja serta menjadikan potensi karyawan akan keluar dari instansi. Kompensasi mempunyai definisi penting, sebab dari kompensasi inilah pimpinan dapat meningkatkan kesejahteraan para karyawan yang bekerja pada instansi. Harapannya kompensasi sendiri akan berdampak besar kepada kualitas kerja serta kinerja karyawan guna menggapai tujuan yang sudah ditetapkan instansi. Sehingga karyawan dapat lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta akan mendapatkan peningkatan akan kesejahteraannya



(Naim and Asmaa 2019:57)

Studi tentang kepemimpinan terhadap kinerja telah dilakukan oleh Idris dkk (2022), Shanti Auliana, Supriyanto, Harini (2021) dimana hasilnya adalah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja. Sementara studi dengan tema sama juga dilaksanakan oleh Delita Pristyowati Sri Rahayu, Wahidmurni, Supriyanto (2021), dengan hasil bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja tetapi melalui iklim organisasi.

Studi mengenai kepemimpinan kepada kinerja juga sudah dilakukan oleh Djoko (2017) dimana hasil penelitiannya adalah memperlihatkan hasil yang signifikan serta positif secara parsial dari dampak variabel kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, motivasi serta kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Ariga (2022) memiliki hasil dimana kompensasi berdampak langsung serta signifikan kepada kinerja. Sementara studi yang dilakukan oleh Yazib (2021) Ariga (2022) dengan hasil Hasil studi memperlihatkan apabila Gaya Kepemimpinan tidak mempunyai dampak kepada kinerja.

Studi ini dilaksanakan di PT. Laris Abadi Indonesia yang ahli untuk bagian tanah kavling serta properti, terletak di Jalan. Raya Ngijo Karangploso, Kedawung, Desa Ngijo, Kecamatan. Karang Ploso, Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur, Kode Pos 65152, pada awalnya berdiri sejak 2016 serta dimiliki oleh Bapak Fendi Feria Anggara, dengan karyawan yang bekerja pada instansi ini berjumlah sekitar 80 orang. Menurut observasi memperlihatkan apabila gaya kepemimpinan yang diprioritaskan pada instansi yaitu memiliki perilaku jujur, mempunyai prinsip demokrasi yang baik, sikap menghargai satu sama

lain baik pimpinan dan karyawan serta memberi kesempatan untuk memberikan argumen dalam agenda evaluasi yang dilaksanakan oleh instansi. Wujud kompensasi yang dibagikan yaitu bonus, *reward*, THR, tunjangan kesehatan, insentif, rekreasi, serta gaji. CSR yang dibagikan terhadap masyarakat sekitar yaitu perbaikan, pembenahan, serta kegiatan untuk mengaspal jalan desa, serta untuk akhir bulan bagi masyarakat sekitar akan diberikan bingkisan sembako oleh instansi PT. Laris Abadi Indonesia secara bergantian. Hal tersebut memperlihatkan apabila kepemimpinan menjadi merupakan hubungan yang timbul dari pimpinan, karyawan serta masyarakat sekitar, yang mana gaya kepemimpinan menjadi faktor yang akan berpengaruh kepada kompensasi (Setiawan 2016).

Permasalahan yang terjadi di PT. Laris Abadi Indonesia yaitu pimpinan masih belum mampu sebagai teladan terhadap karyawannya sehingga belum layak untuk menjadi teladan bagi karyawannya. Kinerja karyawan juga terdapat hubungan dengan kompensasi. Dimana kinerja tersebut dipengaruhi kompensasi yang dibagikan pimpinan.

Dari fenomena tersebut peneliti tertarik guna melaksanakan penelitian yang memiliki judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Menurut paparan yang sudah disampaikan diatas, lalu dibuat rumusan seperti berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai dampak langsung kepada kinerja karyawan di PT. Laris Abadi Indonesia ?
2. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai dampak langsung kepada

kompensasi pada PT. Laris Abadi Indonesia ?

3. Apakah kompensasi mempunyai dampak langsung kepada kinerja karyawan di PT. Laris Abadi Indonesia ?
4. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai dampak kepada kinerja karyawan melalau kompensasi di PT. Laris Abadi Indonesia ?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

1. Dapat melakukan analisis serta melakukan uji gaya kepemimpinan mempunyai dampak langsung kepada kinerja karyawan di PT. Laris Abadi Indonesia
2. Dapat melakukan analisis serta melakukan uji gaya kepemimpinan mempunyai dampak langsung kepada kompensasi di PT. Laris Abadi Indonesia
3. Dapat melakukan analisis serta melakukan uji kompensasi mempunyai dampak langsung kepada kinerja karyawan di PT. Laris Abadi Indonesia
4. Dapat melakukan analisis serta melakukan uji gaya kepemimpinan mempunyai dampak kepada kinerja karyawan melalau kompensasi di PT. Laris Abadi Indonesia.

### **1.4.Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dalam studi yaitu:

1. Bagi Peneliti

Agar mendapatkan pengetahuan serta mengimplementasikan ilmu baik secara praktis ataupun teoritis serta menjadi media pengembangan diri.

2. Bagi Instansi

Menjadi saran, serta masukan bagi PT. Laris Abadi Indonesia untuk bahan

pertimbangan agar menerapkan gaya kepemimpinan serta pembagian kompensasi terhadap karyawan.

### 3. Bagi Mahasiswa

Sebagai sumber referensi serta keilmuan pada sektor MSDM, serta menjadi referensi untuk peneliti berikutnya.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Berbagai studi yang berhubungan pada kompensasi, kinerja karyawan, serta gaya kepemimpinan yakni :

1. Setiawan (2016)  
“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Serta Kompensasi Kepada Kinerja Pegawai PT. Laris Abadi Indonesia”. Hasil studi memperlihatkan apabila *leadership style* berdampak positif serta signifikan kepada *employee performance*, Hal tersebut memperlihatkan apabila *leadership style* meningkat maka *employee performance* juga meningkat. Dalam variabel kompensasi berdampak positif serta signifikan kepada *employee performance*, hal tersebut memperlihatkan jika pembagian kompensasi layak serta adil terhadap karyawan maka *employee performance* meningkat.
2. Haryanto (2017)  
“Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Serta Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta”, Kesimpulan memperlihatkan apabila  $Y = 10,635 + (- 0,210) + 0,235 + 0,416$ . Menurut kesimpulan studi melalui skor signifikansi  $\alpha = 0,05$  didapatkan kesimpulan: (1) *leadership style* tiada berdampak signifikan serta tak positif kepada *employee performance* melalui skor  $t = -1,693$  serta skor signifikansi 0,095; (2) *Compensation* berdampak signifikan serta positif kepada *employee performance* dengan skor  $t = 2,659$  serta skor signifikansi (0,010;3) *Commitment* instansi mempunyai dampak positif kepada *employee performance* dengan skor  $t = 3,231$  serta skor signifikansi 0,002; (4) Ketiganya mempunyai dampak positif serta

signifikan kepada kinerja pegawai dengan skor  $f$  yakni 10,307 serta skor signifikansi 0,000.

3. Abdillah (2018)

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepada Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta)”. Menunjukkan hasil apabila *leadership style* berdampak positif signifikan kepada *employee performance* di PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta.

4. Suharto (2019)

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepada Kinerja Pegawai (Studi kasus di Politeknik TEDC Bandung)”. Hasil memperlihatkan apabila *leadership style* menunjukkan dampak yang kecil kepada *employee performance* sekitar 31,0%, serta 69% lainnya dikarenakan faktor lain.

5. Nurhawaena (2019)

“Pengaruh Kepemimpinan Serta Kompensasi Kepada Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Menjadi Variabel Intervening (Studi di PTP Nusantara XIV Gula Takalar)”. Hasil studi tersebut memperlihatkan apabila *leadership* serta *compensation* berdampak signifikan kepada *employee engagement*, kepemimpinan serta *compensation* memiliki dampak signifikan terhadap *employee performance*, *employee engagement* mempunyai dampak signifikan terhadap *employee performance* dan *leadership* serta *compensation* melalui *employee engagement* memiliki dampak signifikan kepada *employee performance*. Sehingga *leadership* serta *compensation* memiliki korelasi serta berdampak positif kepada *employee performance*.

6. Mwesigwa, Tusiime, and Ssekiziyivu (2020)

*“Leadership Styles, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Academic Staff in Public Universities”*. Hasil studi yaitu *commitment* instansi dari staf *Uganda University* tergantung dengan umur, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lama bekerja, serta tingkat jabatan.

7. Nurfauziah dkk (2021)

*“The Effect Of Leadership Style And Compensation On Employee Performance With Organizational Commitment”*. Hasil studi ini memperlihatkan *leadership style* berdampak positif kepada komitmen, tetapi tidak berdampak kepada kinerja. Kompensasi tidak berdampak kepada komitmen tetapi berdampak positif kepada kinerja. Serta komitmen berdampak positif kepada kinerja sehingga mampu menjadi mediator dari kinerja pegawai serta gaya kepemimpinan.

8. Rifa’I dkk (2019)

*“The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation”*. Memperlihatkan apabila Gaya Kepemimpinan mempunyai dampak positif serta dampak signifikan kepada kinerja. Kompensasi berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan serta kompensasi bersamaan memberi pengaruh kinerja karyawan.

9. Purnamasari & Tridayanti (2020)

*“Analysis of Influence of Compensation and Leadership Style to Employee Performance PT. Feva Indonesia”*. Memperlihatkan apabila kompensasi berdampak positif serta signifikan kepada *employee*

*performance*. Pengaruh ini menunjukkan apabila semakin meningkat kompensasi maka meningkat juga *employee performance* yang dihasilkan terhadap PT Feva Indonesia. Gaya kepemimpinan berdampak positif serta tidak signifikan kepada kinerja karyawan. Pengaruh ini memiliki artinya pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dari atasan kepada karyawan sudah menjadi kebiasaan sehingga tidak berpengaruh banyak terhadap kinerja, terbiasa dikucilkan dan kurangnya atasan melibatkan karyawan membuat karyawan pasif terhadap pengaruh gaya kepemimpinan atasan.

10. Mendoza dkk (2018)

*“Influence of Compensation, Job Characteristics and Leadership Style Through Motivation to Employee Performance”*. Menunjukkan apabila kompensasi berdampak positif signifikan kepada Motivasi, *job characteristics* berdampak positif signifikan kepada Motivasi Karyawan, tidak ada dampak signifikan *leadership style* kepada Motivasi Kerja Karyawan, Ada dampak Kompensasi kepada Kinerja, ada dampak yang signifikan *job characteristics* kepada *Employee Performance*, serta tidak ada dampak yang signifikan Gaya Kepemimpinan kepada *Employee Performance*, terdapat Adakah Dampak Motivasi Kepada *Employee Performance* dalam bisnis Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV.

Studi-studi tersebut bisa terlihat pada Tabel berikut guna memudahkan mendapatkan informasi.



**Tabel 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Kesimpulan
1.	Setiawan (2016)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Serta Kompensasi Kepada Kinerja Pegawai PT Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung Bali”.	Kuantitatif Regresi linier berganda	<i>Leadership style</i> mempunyai dampak signifikan serta positif kepada <i>employee performance</i> . Dalam variabel kompensasi berdampak positif serta signifikan kepada kinerja.
2.	Haryanto (2017)	“Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Serta Gaya Kepemimpinan Kepada Kinerja Pegawai CV. Indyferyto Group Yogyakarta”	Kuantitatif Regresi linier berganda	Hasil studi memperlihatkan <i>Leadership Style</i> tidak berdampak kepada kinerja. <i>Compensation</i> berdampak signifikan serta positif kepada kinerja karyawan. <i>Commitment</i> mempunyai dampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan.
3.	Abdillah (2018)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepada Kinerja Pegawai (Studi kasus di PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta)”	Kuantitatif Regresi	Gaya kepemimpinan berdampak positif signifikan kepada karyawan
4.	Suharto (2019)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepada Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Politeknik TEDC Bandung)”.	Kuantitatif Regresi linier berganda	Hasil studi ini memperlihatkan apabila <i>Leadership</i> tidak berdampak kepada kinerja pegawai.

5.	Nurhawaena(2019)	“Pengaruh Kepemimpinan Serta Kompensasi Kepada Kinerja Pegawai Dengan Employee Engagement Menjadi Variabel Intervening (Studi di PTP Nusantara XIV Gula Takalar)”.	Kuantitatif Asosiatif	Hasil studi ini memperlihatkan apabila <i>Leadership</i> serta kompensasi berdampak signifikan kepada <i>employee engagement</i> , kepemimpinan serta kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap <i>employee performance</i> , <i>employee engagement</i> mempunyai dampak signifikan terhadap <i>employee performance</i> serta <i>Leadership</i> serta <i>compensation</i> dengan <i>employee engagement</i> mempunyai dampak signifikan kepada <i>employee performance</i> .
6.	Mwesigwa, Tusiime, dan Ssekiziyivu (2020)	“ <i>Leadership Styles, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Academic Staff in Public Universities</i> ”.	Kuantitatif Regresi linier berganda	Komitmen instansi dari staf akademik di Uganda University tergantung dengan umur, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lama bekerja, serta tingkat jabatan.

7.	Nurfauziah dkk (2021)	<i>“The Effect Of Leadership Style And Compensation On Employee Performance With Organizational Commitment”</i>	<i>Path Analysis</i>	Hasil studi ini memperlihatkan <i>Leadership style</i> berdampak positif kepada komitmen, tetapi tidak berdampak kepada kinerja. <i>Compensation</i> tidak berdampak kepada <i>commitment</i> namun berdampak positif kepada kinerja. Serta <i>commitment</i> berdampak positif kepada kinerja sehingga mampu menjadi penengah dari kinerja pegawai serta gaya kepemimpinan.
8.	Rifa’I dkk(2019)	<i>“The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation”</i>	kausal komparatif kuantitatif	Gaya Kepemimpinan mempunyai dampak positif serta dampak signifikan kepada kinerja. Kompensasi berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan serta kompensasi bersamaan memberi pengaruh kinerja karyawan.
9.	Purnamasari &Tridayanti (2019)	<i>“Analysis of Influence of Compensation and Leadership Style to Employee Performance PT. Feva Indonesia”.</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi memiliki dampak positif serta signifikan kepada <i>employee performance</i> . Gaya kepemimpinan berdampak positif serta tidak signifikan kepada <i>employee performance</i> .
10.	Mendoza dkk(2018)	<i>“Influence of Compensation, Job Characteristics and Leadership Style Through Motivation to Employee Performance”.</i>	<i>Path Analysis</i>	Kompensasi berdampak positif signifikan kepada Motivasi, job characteristics berdampak positif signifikan kepada Motivasi Karyawan, tidak ada dampak

			<p>signifikan <i>leadership style</i> kepada Motivasi Kerja Pegawai, Ada dampak Kompensasi kepada Kinerja, ada dampak yang signifikan <i>job characteristics</i> kepada <i>employee performance</i>, serta tidak ada dampak yang signifikan <i>Leadership style</i> kepada <i>employee performance</i>, terdapat Adakah dampak Motivasi kepada <i>employee performance</i>.</p>
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 2.2. Kajian Teoritis

### 2.2.1. kepemimpinan

#### 2.2.1.1 Deskripsi Kepemimpinan

Masing-masing instansi memiliki pimpinan guna mengatur suatu instansi serta memberi arahan untuk menggapai tujuan instansi. Kepemimpinan memiliki definisi yaitu kemampuan untuk memberi inspirasi, memberi dorongan individu lain guna mengatasi tantangan, menerima perkembangan yang terus berkembang guna menggapai tujuan (Osborne 2008:6). Hal tersebut adalah kewenangan guna menciptakan tim yang baik serta kuat, pimpinan juga dapat menjadi contoh bagi karyawan dengan prinsip hidupnya serta pimpinan juga memiliki tanggung jawab atas kegagalan yang dialami instansi.

Kepemimpinan merupakan gabungan dari ciri khas yang dipunyai seseorang untuk memberi perintah orang lain dalam melakukan tugas. Deskripsi lain kepemimpinan yaitu perbuatan yang dilaksanakan pimpinan

dengan harapan dapat merubah dari yang buruk menjadi baik pada suatu golongan. Kepemimpinan juga diartikan menjadi korelasi dari jabatan yang ada dari pimpinan serta bawahan (Northouse 2004:2). Pada perspektif ini, pimpinan mempunyai kuasa dan akan memakainya untuk memerintah orang lain. Kepemimpinan menjadi alat menggapai tujuan untuk memberi bantuan bawahan menggapai tujuan serta memenuhi keperluan mereka.

Berbagai teori yang menyatakan terdapat pimpinan pada instansi dibahas Riva'I dan Mulyadi i (2009:7). Teori tersebut yaitu :

1. Teori Lingkungan

Berubahnya kondisi serta situasi lingkungan dapat menjadikan seseorang sebagai pimpinan.

2. Teori Bakat

Seseorang dapat menjadi pimpinan yang baik sebab dapat melakukan pengembangan akan bakatnya.

3. Teori Ekologis

Teori ekologis merupakan teori bakat yang disempurnakan. Dalam teori ini individu menjadi pimpinan sebab mempunyai jiwa pemimpin pada dirinya, yang berikutnya disokong dengan situasi sosial individu tersebut.

4. Teori Gaya Perilaku

Teori ini menyebutkan apabila kesuksesan maupun kegagalan individu sebagai pimpinan berdasarkan perilakunya.

5. Teori Sosial

Dalam teori ini, pimpinan terbentuk dari dampak-dampak sosial serta hubungan sosial, sehingga semua orang dapat menjadi pimpinan.

### 2.2.1.2.Faktor-Faktor yang Menyebabkan Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan (Rahayu 2017) Untuk melakukan kegiatan sebagai pimpinan terdapat berbagai faktor yang menyebabkan gaya kepemimpinan, yakni :

1. Ekspektasi serta tindakan pimpinan
2. Kepribadian seseorang
3. Kebutuhan pekerjaan, setiap pekerjaan karyawan dapat berpengaruh pada gaya kepemimpinan..
4. Ciri khas, ekspektasi, serta tindakan karyawan berpengaruh kepada gaya kepemimpinan.
5. Ekspektasi serta tindakan teman kerja
6. Peraturan instansi dapat berpengaruh terhadap ekspektasi serta tindakan karyawan

### 2.2.2. Kompensasi

#### 2.2.2.1 Definisi Kompensasi

Karyawan perlu untuk diberikan upah terhadap pekerjaan yang telah dilakukan sebagai wujud untuk mencapai tujuan instansi, kompensasi tidak saja pemberian gaji namun dapat berwujud program kesejahteraan serta insentif. Berdasarkan (Dessler 2015:417) kompensasi yaitu, wujud upah yang diberi untuk karyawan atas pekerjaan mereka. Kompensasi terbagi atas dua yaitu langsung serta tidak langsung. Jika langsung berwujud bonus, insentif, maupun gaji. Sedangkan tidak langsung berwujud tunjangan serta jaminan kesejahteraan. Berikut berbagai deskripsi menurut para ahli :

1. Berdasarkan (Sirait 2015:181)

Kompensasi yaitu wujud yang diberikan kepada pegawai dapat non tunai atau tunai atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada instansi. Kompensasi adalah hal vital pada instansi sebab menjadi wujud kepuasan untuk tugas yang dilaksanakan pegawai.

2. Berdasarkan (Aisyah 2019:5)

Kompensasi yaitu suatu hal yang mengacu terhadap hal yang mengacu terhadap sistem pemberian upah yang diterapkan pada sebuah instansi dalam bentuk pembayarannya terdapat bentuk tidak langsung atau langsung. Terdapat berbagai wujud kompensasi yang dibayarkan :

a. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi ini berasal dari lingkungan kerja instansi yang mana karyawan melaksanakan tugasnya, baik fasilitas yang sesuai, teman kerja yang baik, serta lingkungan yang nyaman.

b. Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial mempunyai dua wujud yakni langsung serta tidak langsung. Jika langsung berwujud bonus, gaji, serta upah. Sedangkan tidak langsung dapat berupa jaminan kesejahteraan.

3. Berdasarkan (Umar 2001:16)

Kompensasi yakni sebuah hal yang dibagikan kepada karyawan berupa upah atas pekerjaan yang dilaksanakan. Sebelum membagikan kompensasi, instansi menciptakan jaringan sub proses serta membagikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan peningkatan prestasi pada pekerjaannya.

4. Berdasarkan (Riniawati 2016:181)

Kompensasi termasuk dalam MSDM yang sulit untuk diinterpretasikan, sehingga arti dari kompensasi merupakan pemberian upah yang termasuk bagian MSDM dimana mempunyai berbagai unsur sehingga mampu dibuat kesimpulan dari argumen tersebut, bahwa kompensasi yaitu sesuatu yang dibagikan pemilik instansi serta dirasakan karyawan baik berwujud non finansial serta finansial, sebagai wujud apresiasi terhadap pekerjaan yang sudah dilaksanakan guna menggapai tujuan instansi.

2.2.2.2. Tujuan Kompensasi

Berdasarkan (Sirait 2015:183) tujuan kompensasi yaitu :

1. Supaya mendapatkan karyawan

Kompensasi sebagai langkah menarik karyawan, maupun calon karyawan yang terpikat terhadap kompensasi yang akan diberikan. Apabila antar instansi bersaing pada perebutan tenaga kerja, maka instansi perlu memikat mereka melalui kompensasi yang akan diberi pada mereka.

2. Menjaga karyawan

Apabila karyawan memiliki perasaan jika kompensasi yang dibayarkan instansi kurang maka karyawan dapat mempunyai pikiran akan *resign* dari instansi. Agar mencegah hal tersebut maka instansi harus menjaga kompensasi yang diberikan sesuai pada umumnya. Apabila karyawan yang memiliki kinerja bagus dan *resign* akan sangat disayangkan.

3. Mampu menjamin keadilan antar sesama

Terdapat dua ragam agar menjamin keadilan antar sesama yaitu:

a. *Internal Equity*



Kompensasi yang diberikan perlu setara pada tugas yang dilakukan, tidak diperbolehkan terdapat perbedaan kompensasi kecuali jabatan yang diemban berbeda.

*b. External Equity*

Kompensasi yang dibayarkan terhadap pegawai perlu setara pada instansi lain.

4. Kompensasi yaitu upah dari tindakan yang diinginkan. Bahwa pemimpin ingin karyawan mengerjakan tugas sampai selesai maka kompensasi yang dibayarkan harus sesuai agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

5. Mampu mengelola biaya

Kompensasi yang dibayarkan terhadap karyawan harus sesuai dengan tingkat biayanya, supaya instansi mampu mempertahankan karyawan.

6. Tidak melawan hukum

Kompensasi yang dibayarkan terhadap karyawan dalam instansi tidak melawan hukum yang telah ditentukan pemerintah, hal itu dikenal dengan UMR.

7. Membuat administrasi yang efisien

Membuat administrasi efisien dapat diimplementasikan melalui pengelolaan kompensasi yang baik, sehingga administrasi tertata serta melakukan penghematan biaya, namun jangan sampai lupa akan tujuan yang ingin dicapai.

### 2.2.2.3. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Pembayaran Kompensasi

Penetapan *compensation* mempunyai ragam faktor sebagai peninjauan penetapan *compensation*, yang dilaksanakan baik internal ataupun eksternal, faktor yang berpengaruh berdasarkan (Mondy dan Robert 2015) yakni :

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

### **2.2.3. Kinerja Karyawan**

#### 2.2.3.1. Deskripsi Kinerja

Sebuah wujud kondisi atas instansi dengan periode tertentu, yaitu hasil maupun prestasi yang terpengaruh oleh aktivitas instansi yang menggunakan SDM yang dimiliki merupakan definisi kinerja berdasarkan (Helfert 1996). Kinerja menurut (Zainal et al. 2014) dalam pengertian luas dipakai sebagai definisi dari kegiatan instansi pada waktu tertentu dengan mengacu terhadap standar contohnya biaya masa lalu maupun yang direncanakan, berdasarkan efisiensi, akuntabilitas maupun tanggungjawab, manajemen, serta lainnya. Sedangkan berdasarkan Mulyadi merupakan penetapan berdasarkan efektivitas aktivitas instansi, bagian instansi, serta pegawai menurut standar, kriteria serta sasaran yang sudah ditentukan. Kinerja merupakan kesanggupan individu maupun golongan guna melaksanakan sebuah aktivitas serta menyelesaikannya dengan penuh tanggungjawab serta hasil yang sesuai (Rivai et al. 2005). Berdasarkan (Guritno serta Waridin 2005) kinerja yaitu pencapaian karyawan yang dibandingkan menurut standar yang sudah ditetapkan.

#### 2.2.3.2. Faktor – Faktor yang Menyebabkan Kinerja

Berdasarkan (Dale 2000) baik internal serta eksternal memberi pengaruh akan kinerja. Internal berkaitan pada karakteristik individu seperti motivasi, pendidikan, latar belakang budaya, jenis kelamin, pengalaman, umur, sifat fisik, sifat kepribadian serta variabel personal lain. Sedangkan eksternal yakni yang

memberi pengaruh kinerja yang bersumber dari lingkungan seperti peraturan instansi, perilaku teman kerja, lingkungan sosial, kepemimpinan, serta sistem upah (Dewi 2012).

### **2.3. Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1. Hubungan Kepemimpinan kepada Kinerja Karyawan**

Studi mengenai *leadership* kepada kinerja sudah dilaksanakan oleh Idris dkk (2022), Shanti Auliana, Supriyanto, Harini (2021) dimana hasilnya adalah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja. Sedangkan penelitian dengan tema yang sama juga dilaksanakan Delita Pristyowati Sri Rahayu, Wahidmurni, Supriyanto (2021), dengan hasil bahwa kepemimpinan tidak memengaruhi secara langsung terhadap kinerja tetapi melalui iklim organisasi.

Penelitian tentang kepemimpinan kepada kinerja juga sudah dilaksanakan Djoko (2017) dimana hasil penelitiannya adalah memperlihatkan hasil signifikan serta positif secara parsial dari dampak kepemimpinan, budaya instansi, motivasi kinerja karyawan, serta kompensasi. Studi yang dilakukan oleh Ariga (2022) dengan hasil kompensasi berpengaruh langsung serta signifikan kepada kinerja. Sedangkan studi yang dilaksanakan oleh Yazib (2021) Ariga (2022) dengan hasil Hasil studi memperlihatkan apabila Gaya Kepemimpinan tidak berdampak kepada kinerja.

Kinerja karyawan dapat muncul karena semangat kerja yang menyokongnya, pada instansi adalah pekerjaan pimpinan melalui kepemimpinannya untuk memberi arahan karyawannya sehingga mendapatkan hasil yang berkualitas (Hasim 2019)

Menurut (Dewi 2012) kinerja karyawan sangat erat kaitannya pada kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Teori Path Goal menduga apabila pemimpin dapat merubah tindakan mereka guna memenuhi permintaan dari

kondisi tertentu, seperti ketika berhadapan dengan karyawan baru maupun proyek baru, pimpinan dapat bertindak direktif untuk menciptakan prosedur kerja serta mendefinisikan apa yang seharusnya dilaksanakan. Selanjutnya, pimpinan mampu bersikap suportif guna membuat kelompok semakin solid serta menciptakan hawa positif. Sesudah kelompok terbiasa pada tugas serta ketika persoalan ditemukan, pimpinan mampu bersikap partisipatif guna mendorong motivasi anggota kelompok. Terakhir, pimpinan mampu melecut karyawan guna melakukan peningkatan kinerja yang berorientasi pada prestasi. Penerapan Gaya Kepemimpinan yang baik berdasarkan pekerjaan, situasi yang ada, serta perilaku karyawan dapat meningkatkan kinerja melalui kontribusi yang baik.

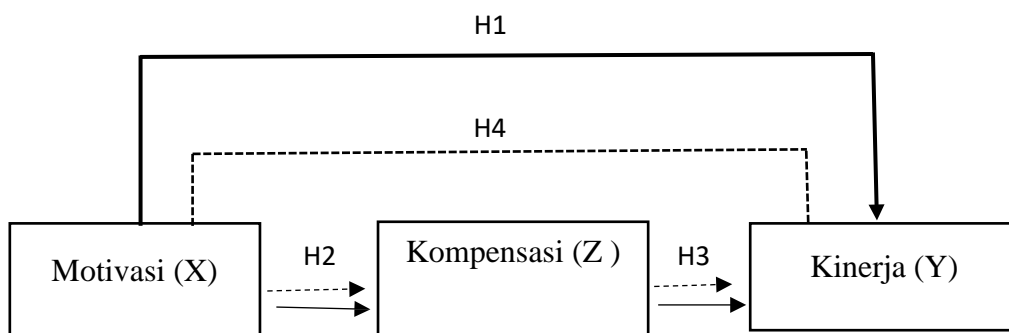
#### 2.3.2. Hubungan Kompensasi kepada Kinerja Karyawan

Untuk instansi, pegawai yaitu SDM yang diperlukan guna menggapai tujuan instansi. Sedangkan, untuk karyawan yang memiliki beragam kebutuhan, instansi adalah tempat yang mampu memenuhi kebutuhannya. Kompensasi yaitu upah yang dibayarkan instansi terhadap karyawan terhadap jasa karyawan selama menjalankan tugas serta kewajibannya untuk menggapai tujuan instansi (Murty and Hudiwinarsih 2012). Menurut (Marnisah 2019) Terdapat dua hal yang harus dipahami instansi pada pembagian kompensasi. Pertama kompensasi yang dibayarkan instansi perlu dirasa adil serta merata bagi karyawan, kedua besaran kompensasi tidak beda jauh dengan ekspektasi karyawan. Jika dua hal tersebut mampu terpenuhi, maka dapat memiliki rasa puas. Kepuasan dapat memberi motivasi lebih guna melakukan peningkatan kinerja serta menjadikan karyawan lebih taat akan aturan yang berlaku sehingga dapat menggapai tujuan yang ditetapkan bersama-sama.

#### 2.3.3. Hubungan Gaya Kepemimpinan serta Kompensasi pada Kinerja Karyawan

Keduanya mempunyai dampak kepada karyawan serta instansi. Pada sebuah instansi baik instansi non bisnis atau bisnis kepemimpinan yaitu faktor vital yang menetapkan kelangsungan instansi tersebut pimpinan perlu membentuk kondisi kerja yang baik yang mana situasi tersebut menjadikan karyawan nyaman untuk menyelesaikan tugasnya. Sedangkan pembayaran kompensasi yang layak untuk karyawan mampu menjadikan peningkatan kinerja karyawan. Serta pembayaran kompensasi yang layak kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja serta berdampak positif kepada kinerja karyawan (Ariyati 2015). Terdapat kompensasi berwujud hadiah, penghargaan, bonus juga dapat membagikan pengaruh positif untuk karyawan. Karyawan akan mendapat motivasi lebih serta semangat lebih untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibayarkan serta akan timbul lecutan bagi karyawan guna mendapatkan prestasi. Ketika karyawan merasa senang pada pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut mengalami peningkatan serta akan memberi kontribusi guna menggapai tujuan instansi (Nawawi 2005).

## 2.4. Kerangka Konseptual



Penjelasan:

Dampak langsung       $\longrightarrow$

Dampak tidak langsung       $\dashrightarrow$

## 2.5. Hipotesis

Menurut (Supriyanto dan Maharani 2019) hipotesis yaitu asumsi awal kepada persoalan studi, sehingga harus diuji validitasnya. Hipotesis terdiri dari korelasi antar variabel yang diciptakan atas dasar landasan teori. Menurut studi sebelumnya, kajian teori serta kerangka berpikir tersebut, maka mapu dibuat dugaan awal terhadap persoalan seperti berikut :

H1 : Gaya kepemimpinan mempunyai dampak pada kinerja karyawan.

H2 : Gaya kepemimpinan mempunyai dampak pada kompensasi.

H3 : Kompensasi mempunyai dampak pada kinerja karyawan.

H4: Gaya kepemimpinan mempunyai dampak pada kinerja karyawan dengan kompensasi

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian**

Studi ini memakai studi kuantitatif, yakni studi berfokus ke uji teori dengan mengukur variabel studi melalui angka serta melalui prosedur statistic dengan memerlukan analisis data. Media pengukuran studi ini berwujud kuesioner, informasi yang didapatkan berwujud jawaban dari responden kepada soal yang diberikan. Menurut tujuan studi yang sudah ditentukan, maka ragam studi ini merupakan *explanatory*.

Berdasarkan (Supriyanto dan Maharani 2013), studi eksplanatori mempunyai tujuan guna membagikan penjelasan serta jawaban terhadap persoalan yang ada melalui penyusunan persoalan, menetapkan alternatif tindakan, melakukan pengembangan hipotesis, menetapkan variabel penelitian, serta mendapatkan ilustrasi persoalan serta menetapkan prioritas guna studi berkelanjutan.

#### **3.2. Lokasi Penelitian**

Tempat studi yaitu lokasi yang dipakai serta ditetapkan guna melaksanakan suatu studi untuk memahami korelasi pembahasan penelitian serta tempat studi. Lokasi yang dipilih peneliti yaitu PT. Laris Abadi Indonesia di Jalan. Raya Ngijo Karangploso, Kedawung, Desa Ngijo, Kecamatan. Karang Ploso, Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur, Kode Pos 65152, alasan peneliti menetapkannya untuk lokasi yaitu:

1. Penjualan tanah kavling tidak mengalami penurunan ketika

pandemi (menurut data instansi)

2. Pimpinan mempunyai rencana penjualan yang efisien guna melakukan peningkatan penjualan.
3. Kompensasi yang dibayarkan instansi terhadap karyawan memadai serta layak, sehingga karyawan memiliki motivasi untuk mencapai target penjualan.

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Berdasarkan (Supriyanto dan Maharani 2013), merupakan subjek ataupun objek keseluruhan yang memiliki karakteristik berdasarkan keperluan peneliti yang memiliki tujuan sebagai sesuatu guna ditelaah serta dapat menarik kesimpulan terhadap hasil studi. Pada studi ini, populasi yakni berbagai karyawan pada 4 kantor yang beda di PT. Laris Abadi Indonesia sejumlah 80 individu terbagi atas 48 marketing freelance dan marketing broker, 19 marketing office, 4 marketing leader, 2 IT, 2 OB, 3 admin, 1 manajer, serta 1 pimpinan. seperti dalam tabel berikut :

**Tabel 3.1**  
**Populasi**

<b>Posisi</b>	<b>Total</b>
<b>Pimpinan perusahaan</b>	<b>1 individu</b>
<b>Manajer</b>	<b>1 individu</b>
<b>Admin</b>	<b>3 individu</b>
<b>Marketing leader</b>	<b>4 individu</b>
<b>Marketing office</b>	<b>19 individu</b>
<b>Marketing freelance</b>	<b>48 individu</b>
<b>IT</b>	<b>2 individu</b>
<b>OB</b>	<b>2 individu</b>
<b>Total</b>	<b>80 individu</b>



### 3.3.2. Sampel

Berdasarkan (Supriyanto dan Maharani 2013), yaitu subjek maupun objek diawali populasi. Ciri khasnya terdapat dalam bagian populasi. Dalam studi ini memilih karyawan pada 4 kantor yang beda di PT. Laris Abadi Indonesia yang bertotal 80 orang.

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik untuk mengambil sampel perlu sesuai supaya studi mampu mendapatkan kepercayaan serta sampel sebagai wakil karakteristik populasi. Teknik yang dipakai pada studi ini yaitu *Probability Sampling*, yang mana masing-masing komponen populasi mempunyai kesempatan yang merata menjadi sampel. Teknik yang ditentukan yaitu Sampling Jenuh (sensus) yakni apabila sampel diambil dari semua jumlah populasi (Supriyanto dan Maharani 2013). Pada studi, sampel yang ditentukan yaitu semua karyawan PT. Laris Abadi Indonesia dengan total 80 individu yang memiliki jabatan berbeda. Pada pengambilan sampel :

1. Instansi mempunyai 4 cabang, dimana masing-masing cabang dipimpin manajer. Situasi tersebut menjadikan karyawan memperoleh gaya kepemimpinan yang beragam. Maka dari itu, situasi yang baik pada kasus ini yaitu memakai sensus.
2. Teknik sensus memberi kemungkinan mendapatkan validitas data. Sebab bertambah banyak yang dipakai, dapat menjadikan persamaan regresi yang tercipta bertambah baik pada koefisien.

### **3.4. Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Merupakan tanggapan responden melalui wawancara serta angket kemudian dikumpulkan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan serta pembayaran kompensasi terhadap pegawai.

#### **2. Data Sekunder**

Data yang sudah ada wujud dokumen maupun naskah tertulis yang telah diolah. Data tersebut didapatkan di PT. Laris Abadi Indonesia berwujud sejarah, jumlah karyawan, dan susunan instansi.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang dilaksanakan guna menghimpun data untuk studi ini yaitu Studi Lapangan, melalui pengumpulan data sesuai fakta agar didapatkan data primer. Studi lapangan ini dilaksanakan melalui berbagai teknik, yakni :

- a. Observasi, yakni pengamatan langsung mengenai perorangan ataupun golongan guna dianalisis serta dilaksanakan pencatatan sistematis tentang perilaku.
- b. Kuesioner, yakni wujud item pertanyaan yang nantinya mampu digunakan sebagai informasi maupun data.
- c. Dokumentasi, yakni data berwujud laporan, catatan harian, flashdisk, foto, serta surat. Data dokumentasi dalam pengumpulannya tidak dibatasi waktu, ruang, serta situasi yang muncul.

### **3.5. Definisi Operasional Variabel**

Pada studi terdapat 2 variabel, yakni dependen serta independent.

Variabel dependen yakni yang dipengaruhi maupun variabel sebagai akibat sebab terdapat variabel bebas. Variabel dependen pada studi ini yaitu kompensasi (Y). Variabel independent yaitu variabel yang mempengaruhi ataupun dapat diartikan variabel sebagai sebab maupun munculnya variabel tidak bebas. Pada studi ini variabel independent yaitu gaya kepemimpinan (X). Dimana ada indikator yang mampu dinilai melalui skala ordinal. Operasional variabel terdapat pada tabel berikut :

**Tabel 3.2**  
**Deskripsi operasional variabel**

Variabel	Parameter	Item
Gaya kepemimpinan (X1) (Kartono,2008)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kapabilitas untuk pengambilan keputusan</li> <li>- Kemampuan untuk melakukan motivasi</li> <li>- Kemampuan melakukan komunikasi</li> <li>- Kemampuan mengarahkan karyawan</li> <li>- Tanggungjawab</li> <li>- Kemampuan untuk mengatur emosional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tidak terdapat waktu untuk karyawan guna memaparkan saran, kritik, inisiatif, kreatifitas, serta pendapat</li> <li>- Memberi kesempatan serta hak yang sama guna menyalurkan saran serta pendapat</li> <li>- Pimpinan menyerahkan kepercayaan guna melakukan pengambilan keputusan sendiri</li> <li>- Penerapan disiplin dengan ketat</li> <li>- Menghargai serta mengakui manusia menjadi individu yang mempunyai perbedaan kemampuan</li> <li>- Pemimpin hanya menjadi pemberi nasihat jika terdapat karyawan yang membutuhkan pendapat</li> <li>- Karyawan tidak diperbolehkan memberi komentar perkataan, keputusan, ucapan</li> <li>- Waktu yang sama dikasih pemimpin untuk</li> </ul>

		<p>menyalurkan pendapat serta saran</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebebasan untuk memberi komentar kritik serta saran</li> <li>- Kebijakan yang diciptakan instansi tidak dapat dibantah serta dilanggar</li> <li>- Membagikan peluang serta hak yang sama terhadap karyawan</li> <li>- Memberikan kebebasan terhadap pegawai tanpa terdapat instruksi</li> <li>- Tidak terdapat pengembangan potensi serta pembinaan terhadap karyawan</li> <li>- Menanggung tanggung jawab serta kewajiban bersama</li> <li>- Lari dari tanggung jawab dan</li> <li>- Tidak terdapat toleransi untuk karyawan yang melanggar peraturan</li> <li>- Menumbuhkan perasaan saling menghormati serta menghargai</li> <li>- Jika terdapat persoalan pemimpin tidak terdapat beban serta hanya diam</li> </ul>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Kompensasi (Z) (Mamora,2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Upah serta gaji</li> <li>- Insentif</li> <li>- Tunjangan</li> <li>- Fasilitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Upah maupun gaji yang dibayarkan layak berdasarkan tugas yang diselesaikan, tidak ada bonus</li> <li>- Upah maupun gaji yang dibayarkan layak berdasarkan tugas yang diselesaikan serta terdapat bonus</li> <li>- Upah maupun gaji yang dibayarkan layak berdasarkan tugas yang diselesaikan</li> <li>- Lembur tidak digaji</li> <li>- Tidak terdapat tunjangan yang dibayarkan terhadap karyawan</li> <li>- Pemakaian kantor berdasarkan jam kantor yang sudah ditentukan.</li> </ul>
<p>Kinerja karyawan (Y) (Bangun,2012)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Total pekerjaan</li> <li>- Ketepatan waktu</li> <li>- Kehadiran</li> <li>- Kemampuan bekerjasama</li> <li>- Kualitas pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Total pekerjaan yang dihasilkan perorangan maupun tim menjadi syarat sebagai standar pekerjaan</li> <li>- Masing-masing pekerjaan mempunyai syarat yang beragam</li> <li>- Mengharuskan karyawan melengkapi syarat-syarat, baik kemampuan, keterampilan, ataupun pengetahuan yang sesuai</li> <li>- Masing-masing karyawan pada instansi perlu melengkapi syarat-syarat tertentu agar mampu mendapatkan hasil pekerjaan yang berkualitas</li> <li>- Masing-masing pekerjaan memiliki kualitas standar yang perlu dipenuhi oleh karyawan agar mampu menyelesaikannya berdasarkan ketentuan</li> <li>- Karyawan mempunyai</li> </ul>

		<p>kinerja baik jika mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan syarat-syarat kualitas yang diminta pekerjaan tersebut</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pada jam masuk kantor harus ditegakkan disiplin yang ketat, jika terdapat keterlambatan maka dapat dikenakan sanksi yaitu potongan gaji</li> <li>- Pada jam masuk kantor ditegakkan disiplin yang ketat dengan dispensasi waktu terlambat 15 menit</li> <li>- Tidak terdapat ditegakkannya disiplin ketika jam masuk kantor</li> <li>- Total kehadiran harus penuh, serta tidak terdapat izin terkecuali urgent, apabila tidak ada alasan maka terdapat pemotongan gaji bulanan</li> <li>- Memberi peluang terhadap karyawan guna cuti, sakit maupun izin</li> <li>- Tidak terdapat kebijakan pada jumlah kehadiran pada tiap bulan serta diberi kebebasan.</li> <li>- Karyawan perlu kerja dalam tim untuk penjualan tanah kavling</li> <li>- Pemimpin memberikan kesempatan guna bekerjasama untuk menjual tanah kavling</li> <li>- Tidak terdapat kerjasama pada tiap pegawai</li> </ul>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 3.6. Skala Pengukuran

Studi ini memakai Skala Likert untuk mengukur. Likert umumnya dipakai guna mengumpulkan data melalui kuesioner. Cara mengukur respon dengan kuesioner dilaksanakan melalui 5 poin skala melalui

interval yang mirip serta tergolong versi interval (Kurniawan 2014).

Berbagai keuntungan skala likert menurut (Soewadji 2012) yaitu:

1. Mempermudah pembuatan skor serta penyusunan soal
2. Mempunyai ketepatan serta kefokusannya pada saat pengurutan menurut kriteria tertentu
3. Peneliti mempunyai kebebasan menetapkan total pertanyaan serta alternatif jawaban sifatnya fleksibel
4. Banyak studi yang cocok pada saat memakai skala ini Biasanya dipakai untuk pengukuran ordinal, Jawaban responden terbagi pada lima kelompok pengukuran yaitu :

Sangat Tidak Setuju	= 1
Tidak Setuju	= 2
Netral	= 3
Setuju	= 4
Sangat Setuju	= 5

### 3.7. Analisis Data

#### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini dipakai guna menjabarkan tanggapan responden. Tanggapan responden tersebut dijabarkan pada Skala Likert melalui 5 jawaban pengganti.

#### 3.7.2 Uji Instrument Data

##### a) Uji Validitas

Validitas yaitu ukuran guna memperlihatkan kebenaran maupun tingkat kevalidan pada sebuah instrument data. Sebuah instrumen dinyatakan valid jika mampu mengukur mengenai hal

yang akan diukur (Supriyanto dan Maharani, 2013). Dalam melakukan uji kesalahan sebuah instrumen, kuesioner penelitian perlu memenuhi syarat validitas.

Uji validitas dilaksanakan melalui langkah menghitung koefisien korelasi antar tiap-tiap skor di nomor soal melalui nilai total maupun rata-rata pada nomor soal kuesioner. Koefisien korelasi ( $r$ ) dilaksanakan pengujian signifikansi dengan perhitungan indeks korelasi melalui taraf signifikan 5% (0,05) serta ( $r$ ) sejumlah 0,30. Apabila skor signifikansi  $< 0,05$  serta ( $r$ ) melebihi 0,30 lalu mampu disebut valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai guna memahami apakah data yang sudah terkumpul dalam penelitian menunjukkan hasil yang konsisten (Supriyanto dan Maharani, 2019). Instrumen mampu dinyatakan reliabel apabila mempunyai skor koefisien alpha  $\leq 0,60$ .

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan Ridwan serta Kuncoro (2013) dugaan yang sebagai dasar analisis jalur (path analysis) yaitu korelasi antar variabelnya bersifat normal dan linier

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna memahami benarkah residual model regresi yang sedang diuji mempunyai distribusi normal maupun tidak. Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan metode yang dipakai guna melakukan uji normalitas pada studi ini. Apabila skor signifikansi dari hasil pengujian  $> 0,05$  maka asumsi normalitas



dapat terwujud (Supriyanto serta Machfudz, 2010).

b) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan guna memahami benarkah model regresi dalam penelitian linier. Uji linieritas dilakukan melalui penggunaan estimasi kurva (curve) yang berupa ilustrasi korelasi linier variabel terikat serta bebas. Apabila skor signifikansi *deviation from linearity*  $> 0,05$  lalu model regresi dalam penelitian ini mempunyai korelasi yang linier.

3.7.4. Analisis Jalur (Path Analysis)

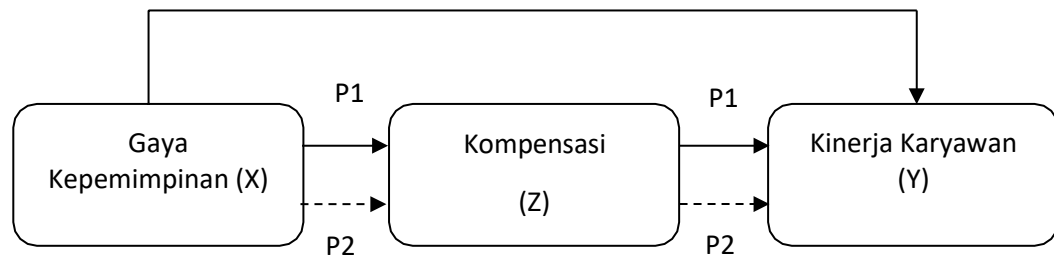
Teknik ini bertujuan guna memahami dampak tidak langsung serta langsung dari variabel terikat serta bebas. Melalui penggunaan analisis jalur, tidak saja mampu melakukan perhitungan seluruh variabel bebas kepada variabel terikat dengan waktu yang sama, namun juga mampu memahami dampak tiap-tiap variabel bebas serta terikat secara parsial. Analisis jalur juga dipakai guna melakukan analisis pola korelasi antar variabel.

Tahapan analisis jalur berdasarkan Solimun (2022) yaitu seperti berikut:

1. Melakukan perancangan model berdasarkan konsep teori Dalam tahap ini terbagi atas dua bentuk arah anak panah, yang pertama memperlihatkan dampak langsung variabel bebas kepada terikat, sedangkan yang kedua memperlihatkan dampak tidak langsung dari variabel bebas kepada terikat dengan variabel intervening.
  - a. Anak panah satu menunjukkan petunjuk dampak langsung variabel X kepada Y, serta pengaruh

langsung Z kepada Y.

- b. Anak panah kedua menunjukkan petunjuk dampak tidak langsung variabel X kepada Y dengan Z.



Menurut gambar tersebut masing-masing nilai P mengilustrasikan pengaruh jalur serta koefisien jalur antar variabel.

## 2. Peninjauan kepada dugaan yang mendasar

Dugaan sebagai dasar yaitu seperti berikut:

- a. Khusus model rekursif yang mampu dikontrol yakni sistem aliran kausal saja. Serta model dengan kausal resipokal analisis jalur tidak dapat dilakukan.
  - b. Korelasi antar variabel sifatnya adaptif serta linier.
  - c. Menurut teori serta konsep yang relevan maka model dapat dianalisis serta dikhususkan dengan baik.
  - d. Ukuran interval setidaknya terdapat variabel endogen.
  - e. Observed variabel dinilai tanpa kegagalan (alat untuk mengukur variabel serta reliabel).
3. Asumsi parameter maupun pengukuran koefisien path
  4. Peninjauan validitas model
- Kevalidan sebuah model berdasarkan kepada terwujud maupun tidak dugaan yang mendasarinya. Terbagi atas dua faktor yakni trimming serta koefisien determinasi total.

## 5. Interpretasi hasil analisis

Mampu dilakukan melalui dua langkah, yakni:

- a. Melalui pemahaman hasil validitas model.
- b. Melakukan perhitungan dampak jumlah dari masing-masing variabel yang memiliki dampak kausal ke variabel endogen.

### 3.7.5. Uji hipotesis

#### a. Uji t

Uji ini intinya memperlihatkan sampai mana dampak variabel bebas guna menjelaskan variabel terikat. Kriteria untuk mengambil kepastian pada uji t yaitu:

Bahwa  $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$  serta skor  $\text{sig} < \alpha = 0,05$  lalu ada dampak signifikan dari variabel bebas serta terikat.

Bahwa  $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$  serta skor  $\text{sig} > \alpha = 0,05$  lalu tidak ada dampak signifikan dari variabel bebas serta terikat.

#### b. Uji Sobel (Uji Mediasi)

Uji sobel (mediasi) yaitu uji yang dilaksanakan guna memahami kedudukan variabel mediasi (intervening) pada model (Supriyanto dan Maharani, 2013). Pada studi ini kompensasi merupakan variabel mediasi (intervening).

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Bidang properti serta tanah kavling merupakan bisnis yang digeluti oleh PT. Laris Abadi Indonesia, Melalui Nomor AHU : 0058981.AH.01.01 TAHUN 2019 serta (NIB) :9120312191028. Terletak di Jalan. Raya Ngijo Karangploso, Kedawung, Desa Ngijo, Kecamatan. Karang Ploso, Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur Kode Pos 65152. Sekarang berfokus pada pengembangan proyek Ruko serta tanah kavling pada wilayah Singosari serta Karangploso Malang. Instansi selalu berupaya maksimal untuk pelanggan, mitra bisnis serta mitra kerja. Instansi memiliki 3 kantor cabang, yakni di desa Langlang, Ngijo serta Kepuharjo, yang mana setiap cabang terdapat manajer pemasaran.

Gambar 4.1

Logo PT. Laris Abadi Indonesia



Source : [www.larisabadiindonesia.com](http://www.larisabadiindonesia.com)

##### 4.1.2. Visi dan Misi

PT. Laris Abadi Indonesia mempunyai Visi serta Misi instansi yaitu seperti berikut :

Visi

“Menjadi perusahaan properti terkemuka yang berkomitmen membantu

mewujudkan keinginan masyarakat, serta mampu menginspirasi kehidupan yang lebih baik”.

#### 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 mempunyai kavling terbaik, yaitu seperti berikut :

##### 2. Cluster Ngenep

**Gambar 4.2**  
**Logo Cluster Ngenep**



Terletak pada daerah Ngenep, Karangploso. Karena dekat pada salah satu kampus besar di Malang maka lokasi ini termasuk sangat prospektif.

### 3. Cluster Langlang

Gambar 4.3



Terletak pada daerah Langlang, Singosari. Akses jalan mudah serta terletak di Kawasan permukiman. Dekat pada Proyek Kawasan Ekonomi Khusus.

### 4. Cluster Klampok

Gambar 4.4



Terletak di daerah Klampok, Singosari. Berada pada wilayah perumahan serta pemukiman dan dekat Kawasan Ekonomi Khusus.

### 5. Cluster Bocek

Gambar 4.5

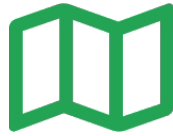


Terletak di daerah Bocek, Karangploso. Memiliki pemandangan yang baik serta dekat Kota Wisata serta UB.

#### 4.1.4. Keistimewaan PT. Laris Abadi Indonesia

Keistimewaan yang dipunyai yaitu:

#### 6. Tempat Strategis



Lokasinya terletak di daerah yang diprediksi sebagai Icon baru di Malang Raya yakni Area perkembangan Kabupaten Malang.

#### 7. Daerah Alami



Daerah dekat tempat wisata serta memiliki pemandangan yang bagus.

#### 8. Peningkatan nilai Properti



Peningkatan harga tanah serta properti setiap tahun.

#### 9. Akad Jual beli Anti Rugi



Walaupun terdapat pembatalan sepihak uang tidak hilang.

#### 4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penjelasan dari analisis yang sudah dilaksanakan, selanjutnya dilakukan proses mengolah data diawali dengan mengambil data dengan kuisisioner yang sudah diberikan secara daring terhadap 80 individu. Pada studi ini, gambaran responden spesifik terdiri atas gaji, lama bekerja, usia, jenis kelamin, serta pendidikan.

### a. Jenis Kelamin

Menurut jenis kelamin, definisi karakteristik tersaji pada tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Menurut Jenis Kelamin**

	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Valid Laki-laki	52	65,0	65,0	65,0
Perempuan	28	35,0	35,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

*Source* : Pengolahan data, 2022

Menurut data tersebut maka didapatkan dari 80 orang, terdiri atas 28 orang perempuan atau 35% serta 52 orang laki-laki atau 65%.

### b.Usia

Menurut usia, definisi karakteristik tersaji di tabel berikut :

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Menurut Umur**

	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
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	

*Source* : Pengolahan data, 2022

Menurut data tersebut maka didapatkan hasil dari 80 orang, 12 orang berumur 27 hingga 37 tahun serta mayoritas 68 orang berumur 17 hingga 27 tahun atau 85%.

### c. Pendidikan

Menurut pendidikan, definisi karakteristik tersaji pada tabel berikut



:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Menurut Pendidikan**

	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Persentase Valid</b>	<b>Persentase Kumulatif</b>
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	

Source : Pengolahan data, 2022

Menurut data tersebut maka didapatkan hasil dari 80 orang, 1,25% atau 1 orang berpendidikan S2, 7,5% atau 6 orang berpendidikan S1, 8,75% atau 7 orang berpendidikan D3, 2,5% atau 2 orang berpendidikan D2, serta mayoritas 80% atau 64 orang berpendidikan SLTA/ sederajat.

#### **d. Lama Bekerja**

Menurut pengalaman kerja, definisi karakteristik tersaji di tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Menurut Pengalaman Kerja**

	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Persentase Valid</b>	<b>Persentase Kumulatif</b>
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	

Source : Pengolahan data, 2022

Menurut data tersebut maka didapatkan hasil dari 80 orang,

sebagian besar 40% maupun 32 orang > 5 tahun, 26,25% maupun 21 orang pada rentang 3 hingga 4 tahun, 23,75% maupun 19 orang pada rentang 1 hingga 2 tahun, serta 10% maupun 8 orang dengan < 1 tahun.

#### e. Gaji

Menurut gaji, definisi karakteristik tersaji dalam tabel berikut :

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Menurut Gaji**

	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Persentase Valid</b>	<b>Persentase Kumulatif</b>
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	

*Source* : Pengolahan data, 2022

Menurut data tersebut maka didapatkan hasil dari 80 orang, 22,5% maupun 18 orang dengan gaji > Rp 5.Jt, mayoritas 61,25% maupun 49 orang dengan gaji Rp 3.Jt hingga Rp 4.9Jt, serta 16,25% maupun 13 orang dengan gaji Rp 1.Jt hingga Rp 2.Jt.

#### 4.2.1 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel studi yakni penggalan statistika deskriptif yang bermanfaat guna memahami frekuensi jawaban karyawan kepada angket yangdiberikan.

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Gaya Kepemimpinan**

Item	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	37	46.3	43	53.8	1.46
X1.2	20	25.0	50	62.5	10	12.5	0	0.0	0	0.0	4.13
X1.3	26	32.5	51	63.8	3	3.8	0	0.0	0	0.0	4.29
X1.4	26	32.5	51	63.8	3	3.8	0	0.0	0	0.0	4.29
X1.5	33	41.3	34	42.5	4	5.0	9	11.3	0	0.0	4.14
X1.6	20	25.0	50	62.5	10	12.5	0	0.0	0	0.0	4.13
X1.7	0	0.0	0	0.0	15	18.8	33	41.3	32	40.0	1.79
X1.8	20	25.0	50	62.5	10	12.5	0	0.0	0	0.0	4.13
X1.9	45	56.3	31	38.8	0	0.0	4	5.0	0	0.0	4.46
X1.10	26	32.5	51	63.8	3	3.8	0	0.0	0	0.0	4.29
X1.11	33	41.3	44	55.0	3	3.8	0	0.0	0	0.0	4.38
X1.12	0	0.0	1	1.3	21	26.3	53	66.3	5	6.3	2.23
X1.13	0	0.0	0	0.0	15	18.8	33	41.3	32	40.0	1.79
X1.14	26	32.5	51	63.8	3	3.8	0	0.0	0	0.0	4.29
X1.15	0	0.0	0	0.0	15	18.8	33	41.3	32	40.0	1.79
X1.16	20	25.0	50	62.5	10	12.5	0	0.0	0	0.0	4.13
X1.17	36	45.0	40	50.0	4	5.0	0	0.0	0	0.0	4.40
X1.18	0	0.0	4	5.0	27	33.8	29	36.3	20	25.0	2.19
	<b>Gaya Kepemimpinan</b>										<b>3.46</b>

Source : Pengolahan data, 2022

Dalam tabel tersebut memperlihatkan semua karyawan yang diteliti, terlihat apabila variabel X1 direspon dengan baik. Dengan skor rata-rata 3,46, sehingga sebagai tanda jika gaya kepemimpinan diterapkan dengan baik.

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Kompensasi**

Item	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	11	13.8	8	10.0	22	27.5	29	36.3	10	12.5	2.76
X2.2	39	48.8	36	45.0	5	6.3	0	0.0	0	0.0	4.43
X2.3	0	0.0	0	0.0	6	7.5	45	56.3	29	36.3	1.71
X2.4	0	0.0	17	21.3	41	51.3	19	23.8	3	3.8	2.90
X2.5	35	43.8	34	42.5	11	13.8	0	0.0	0	0.0	4.30
X2.6	14	17.5	14	17.5	20	25.0	20	25.0	12	15.0	2.98
X2.7	0	0.0	0	0.0	6	7.5	43	53.8	31	38.8	1.69

X2.8	18	22.5	16	20.0	20	25.0	26	32.5	0	0.0	3.33
X2.9	13	16.3	23	28.8	23	28.8	11	13.8	10	12.5	3.23
X2.10	19	23.8	55	68.8	6	7.5	0	0.0	0	0.0	4.16
X2.11	14	17.5	47	58.8	10	12.5	9	11.3	0	0.0	3.83
X2.12	19	23.8	20	25.0	36	45.0	5	6.3	0	0.0	3.66
<b>Kompensasi</b>											<b>3.25</b>

Source : Pengolahan data, 2022

Dalam tabel tersebut memperlihatkan apabila dari semua karyawan yang diteliti, terlihat jika variabel X2 direspon dengan baik. Melalui skor rata-rata 3,25, sehingga kompensasi pada instansi telah baik.

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Kinerja Karyawan**

Item	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0.0	43	53.8	37	46.3	0	0.0	0	0.0	3.54
Y.2	43	53.8	35	43.8	0	0.0	2	2.5	0	0.0	4.49
Y.3	43	53.8	35	43.8	0	0.0	2	2.5	0	0.0	4.49
Y.4	38	47.5	40	50.0	0	0.0	2	2.5	0	0.0	4.43
Y.5	48	60.0	30	37.5	0	0.0	2	2.5	0	0.0	4.55
Y.6	17	21.3	55	68.8	8	10.0	0	0.0	0	0.0	4.11
Y.7	0	0.0	2	2.5	11	13.8	33	41.3	34	42.5	1.76
Y.8	26	32.5	44	55.0	10	12.5	0	0.0	0	0.0	4.20
Y.9	0	0.0	1	1.3	17	21.3	40	50.0	22	27.5	1.96
Y.10	0	0.0	0	0.0	11	13.8	43	53.8	26	32.5	1.81
Y.11	19	23.8	52	65.0	9	11.3	0	0.0	0	0.0	4.13
Y.12	0	0.0	1	1.3	19	23.8	40	50.0	20	25.0	2.01
Y.13	28	35.0	43	53.8	9	11.3	0	0.0	0	0.0	4.24
Y.14	26	32.5	45	56.3	9	11.3	0	0.0	0	0.0	4.21
Y.15	0	0.0	0	0.0	17	21.3	20	25.0	43	53.8	1.68
<b>Kinerja</b>											<b>3.44</b>

Source : Pengolahan data, 2022

Dalam tabel tersebut memperlihatkan dari semua karyawan yang diteliti, terlihat jika variabel Y direspon baik. Melalui skor rata-rata 3,44, sehingga kinerja karyawan pada instansi sudah sesuai.

### 4.3. Uji Instrumen

#### 4.3.1. Uji Validitas

Berdasarkan (Pasaribu, 2018) Pengujian validitas memiliki tujuan

guna memahami apabila setiap soal yang diberikan terhadap karyawan dikatakan valid maupun tidak (Ghozali, 2006). Valid memiliki pengertian jika instrumen itu mampu dipakai guna menilai yang semestinya dinilai. Validitas yaitu sebuah penilaian yang memperlihatkan tingkat validitas sebuah alat ukur. Suatu media pengukuran dinyatakan valid jika dapat menilai apa yang dibutuhkan. Rendah maupun tingginya media pengukuran memperlihatkan sampai mana daya yang sudah dikumpulkan tidak terdapat penyimpangan dari ilustrasi mengenai variabel yang diinginkan. Validitas sebuah variabel dinyatakan valid apabila  $r_{hitung}$  positif, serta  $r_{tabel} < r_{hitung}$ .

**Tabel 4.9**

**Nilai Validitas Kepemimpinan**

Soal	$R_{hitung}$	$Sig.$	$r_{tabel}$	Penjelasan
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

Source: Pengolahan data, 2022

Tabel memperlihatkan apabila skor guna tiap-tiap soal variabel X1 senilai 0,22. Sehingga kesimpulannya yaitu tiap-tiap soal dikatakan valid serta berikutnya mampu dipakai pada penelitian. ( $X_1$ ) mempunyai skor  $r_{hitung} > 0.22$ . Nilai  $r_{tabel} < r_{hitung}$  yang mana  $r_{tabel}$  (80) yaitu 0.22.

**Tabel 4.10**

**Nilai Validitas Kompensasi**

Soal	$R_{hitung}$	$Sig.$	$r_{tabel}$	Penjelasan
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

Source: Pengolahan data, 2022

Menurut data memperlihatkan apabila skor validitas guna tiap-tiap soal variabel X2 senilai  $0,22 < r_{hitung}$ . Skor  $r_{tabel} < r_{hitung}$  yang mana  $r_{tabel}$  dari 80 yakni senilai 0,22. Kesimpulannya yakni tiap-tiap soal dinyatakan valid serta mampu dipakai pada studi.

**Tabel 4.11**  
**Nilai Validitas Kinerja**

Soal	$r_{hitung}$	Sig.	$r_{tabel}$	Penjelasan
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

Source: Pengolahan data, 2022

Menurut data memperlihatkan apabila skor validitas guna tiap-tiap soal variabel Y senilai  $0,22 < r_{hitung}$ . Skor  $r_{tabel} < r_{hitung}$  yang mana  $r_{tabel}$  dari 80 yakni senilai 0,22. Kesimpulannya yakni tiap-tiap soal dinyatakan valid serta mampu dipakai pada studi.

#### 4.1.2 Uji Reabilitas

Pengukuran reabilitas studi memakai koefisien alpha maupun yang mana butir-butir soal pada suatu instrumen. Berdasarkan Sugiono, pada sebuah konstruk maupun variabel disebut reliabel apabila mempunyai skor  $> 0,60$  serta jika hasil mengalami kebalikannya, maka disebut tidak reliabel

(Sugiyono, 2008). Hasil uji masing-masing variabel terlihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.12**  
**Uji Reabilitas**

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

Source: Pengolahan data, 2022

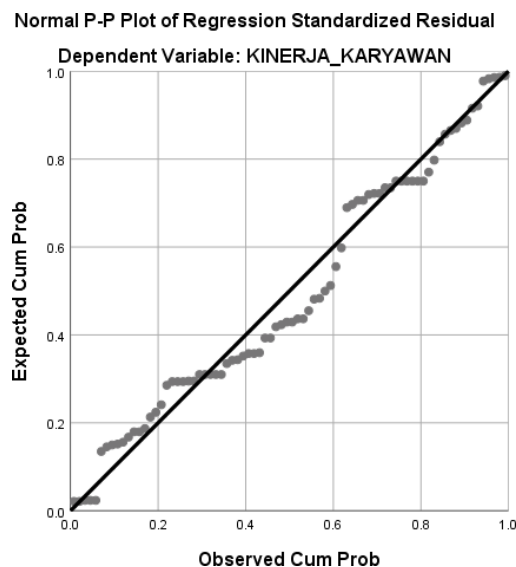
Menurut data dengan melihat khusus bagian *cronbach's alpha* skor dalam variabel ( $X_1$ ) yaitu 0.527, skor dalam variabel ( $X_2$ ) yaitu 0.662, serta skor dalam variabel (Y) yaitu 0.544. Maka kesimpulannya yaitu variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y yaitu reliabel serta layak dipakai pada studi.

#### 4.4. Uji Asumsi Klasik

Berikutnya dapat melakukan pembahasan tentang uji ini yaitu seperti berikut :

##### 4.4.1. Uji Normalitas

**Gambar 4.6**  
**Uji Normalitas**



Source: Data diolah, 2022



Menurut grafik tersebut maka mampu dipahami apabila distribusi normal terbentuk dengan garis lurus diagonal, serta data disebut mempunyai distribusi normal apabila menciptakan garis kurva yang condong simetris kepada mean. Selanjutnya, dapat memakai *Plot of Regression Standardized Residual*. Data disebut memiliki distribusi normal, apabila persebaran menciptakan titik yang mengarah garis diagonal (Pasaribu, 2018).

#### 4.4.2. Uji Linieritas

Uji ini dipakai guna memahami benarkah data yang dipakai memiliki sifat linier maupun tidak. Data akan dilakukan analisis serta dilakukan perhitungan memakai SPSS 16.0. Adapun hasil dari SPSS dari variabel X1 serta Y yaitu seperti berikut.

**Tabel 4.13**

**Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Kinerja Karyawan (Y)**

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
Kinerja_Karya Wan *Gaya_Kepemi mpinan	<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			

Source: Pengolahan data, 2022

Menurut data memperlihatkan apabila skor F senilai 1.392 serta signifikan yakni 0.192, lalu didapatkan apabila skor signifikan  $0.05 < (0.192)$ , sehingga dari variabel X1 serta Y memiliki korelasi secara linier.

Sedangkan hasil SPSS dari variabel X2 serta Y yaitu seperti berikut

**Tabel 4.14**

**Uji Linieritas Variabel Kompensasi (X2) Dan Kinerja Karyawan (Y)**

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
Kinerja_Karyawan *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			

*Source:* Pengolahan data, 2022

Hasil tabel memperlihatkan apabila skor F senilai 1.591 serta signifikan yakni 0.102, lalu didapatkan apabila skor signifikan  $0.05 < (0.102)$ , sehingga dari variabel X2 serta Y memiliki korelasi linier.

#### 4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan (Potale, 2016) Uji ini mempunyai tujuan guna melaksanakan uji guna mengetahui benarkah pada model regresi ada ketidaksamaan varian dengan pengamatan lainnya.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
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

Source: Pengolahan data, 2022

Menurut tabel tersebut maka skor signifikansi variabel kepemimpinan  $0,05 < 0,387$ , serta skor signifikansi kompensasi  $0,05 < 0,315$ . lalu kesimpulannya yaitu keduanya tidak ada heterokedastisitas.

#### 4.4.4. Uji Multikolinearitas

Uji ini memiliki tujuan guna mengetahui benarkah hubungan dari antar variabel independen. Langkah guna menguji terdapat atau tidaknya multikolinearitas melalui pengamatan nilai Tolerance serta Variance Inflation Factor (VIF). VIF maksimal yaitu 10 serta skor Tolerance yaitu 0,1. Apabila skor VIF  $> 10$  serta skor Tolerance  $< 0,1$  lalu terdapat multikolinearitas sehingga variabel itu tidak diperkenankan pada studi (Ghozali, 2006). Hasil uji seperti berikut:

**Tabel 4.16**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0.687	1.457
Kompensasi	0.687	1.457

Source: Pengolahan data, 2022

Menurut data tersebut memperlihatkan apabila variabel ( $X_1$ ) maupun ( $X_2$ ) studi tersebut, skor VIF  $< 10$  serta skor *Tolerance*  $> 0,1$ . Sehingga kesimpulannya tidak ada multikolinieritas.

#### 4.5. Analisis Data

##### 4.5.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini dipakai guna mengilustrasikan jawaban karyawan kepada tiap-tiap soal yang digolongkan pada 5 golongan: sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, serta sangat tidak baik, melalui pengukuran seperti berikut:

- Skor Max = 5
- Skor Min = 1
- Jarak Interval = (Skor Max – Skor Min) : 5  
= (5 – 1) : 5  
= 0,8

Menurut rumus tersebut, selanjutnya dibentuk barometer untuk menilai dalam tiap-tiap variabel dengan penilaian rata-rata. Barometer yang dipakai terlihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.17**

##### **Tafsiran Nilai Rata-Rata**

<b>Interval</b>	<b>Kriteria Soal Positif</b>	<b>Kriteria Soal Negatif</b>
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

Source: Pengolahan data, 2022

Berikut didefinisikan gabungan jawaban karyawan terhadap tiap-tiap

variabel yang dipakai pada penelitian.

#### 4.5.2. Analisis Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Data yang didapatkan memperlihatkan mayoritas memilih jawaban “4” kepada soal-soal mengenai *gaya kepemimpinan*. Dari 80 orang sebagai sampel pada studi ini didapatkan tanggapan tentang *gaya kepemimpinan* seperti berikut:

**Tabel 4.18**  
**Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan**

No	Kode Soal		Skala Kuisisioner					Total	Rata-rata	Jenis Soal	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			

Source: Pengolahan data, 2022

Menurut data tersebut, jawaban karyawan yang didapatkan dari 18 soal tentang gaya kepemimpinan, mampu dipahami apabila rata-rata nilai tertinggi yaitu senilai 4,40 (soal positif) serta tergolong sangat baik, yaitu

soal melalui kode “X1.17” serta rata-rata nilai terendah yaitu senilai 1,46 (soal negatif) serta tergolong sangat baik, yaitu soal melalui kode “X1.1”. Hasil tersebut menyatakan apabila sebagian besar karyawan mengukur apabila gaya kepemimpinan sudah baik.

#### 4.5.3. Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi

Hasil yang didapatkan memperlihatkan mayoritas memilih jawaban “3” kepada soal-soal mengenai *Kompensasi*. Dari 80 karyawan sebagai sampel pada studi ini didapatkan tanggapan tentang *Kompensasi* seperti berikut:

**Tabel 4.19**  
**Tanggapan Responden Tentang Kompensasi**

	Kode Soal		Skala Kuisisioner					Total	Rata-rata	Jenis Soal	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				
2	XI.20	F	39	36	5	0	0	80	4,42	Positif	Sangat Baik
		%	48.8	45.0	6.3	0	0				
3	XI.21	F	0	0	6	45	29	80	1,71	Negatif	Sangat Baik
		%	0	0	7.5	56.3	36.3				
4	XI.22	F	0	17	41	19	3	80	2,90	Positif	Cukup Baik
		%	0	21.3	51.2	23.8	3.8				
5	XI.23	F	35	34	11	0	0	80	4,30	Positif	Sangat Baik
		%	43.8	42.5	13.8	0	0				
6	XI.24	F	14	14	20	20	12	80	2,97	Positif	Cukup

		%	17.5	17.5	25.0	25.0	15.0	100			Baik
7	XI.25	F	0	0	6	43	31	80	1,68	Negatif	Sangat
		%	0	0	7.5	53.8	38.8	100			Baik
8	XI.26	F	18	16	20	26	0	80	3,35	Positif	Cukup
		%	22.5	20.0	25.0	32.5	0	100			Baik
9	XI.27	F	13	23	23	11	10	80	3,22	Positif	Cukup
		%	16.3	28.7	28.7	13.8	12.5	100			Baik
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			

Source: Pengolahan data, 2022

Menurut data tersebut, jawaban karyawan yang didapatkan dari 12 soal tentang *Kompensasi*, mampu dipahami apabila rata-rata nilai tertinggi yaitu senilai 4,42 (soal positif) serta tergolong sangat baik, yaitu soal melalui kode “X1.20” serta rata-rata skor terendah yaitu senilai 1,68 (soal negatif) serta tergolong sangat baik, yaitu soal melalui kode “X1.25”. Hasil tersebut menyatakan apabila sebagian besar karyawan menilai jika *Kompensasi* sudah baik.

#### 4.5.4. Analisis Statistik Deskriptif Kinerja

Data yang didapatkan memperlihatkan mayoritas memilih jawaban “3” kepada soal-soal tentang *Kinerja*. Dari 80 karyawan sebagai sampel pada studi ini didapatkan tanggapan tentang *Kinerja* seperti berikut :



**Tabel 4.20**  
**Tanggapan Responden Tentang Kikerja Karyawan**

No	Kode Soal		Skala Kuisiner					Total	Rata-rata	Jenis Soal	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			

Source: Pengolahan data, 2022

Menurut data tersebut, jawaban karyawan yang didapatkan dari 15 soal tersebut tentang *Kinerja*, mampu dipahami apabila rata-rata nilai tertinggi senilai 4,55 (soal positif) serta tergolong sangat baik, yaitu soal melalui kode “X1.35” serta rata-rata nilai terendah yaitu senilai 0,93 (soal negatif) serta tergolong sangat baik, yaitu soal melalui kode “X1.37”. Hasil tersebut memperlihatkan apabila sebagian besar karyawan menilai apabila *Kinerja* sudah baik.

#### 4.5.5. Analisis Regresi

##### 4.5.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis tersebut yaitu sebuah persamaan yang mengilustrasikan dampak dua maupun lebih variabel independen kepada variabel dependen, maupun dipakai guna memahami dampak secara parsial maupun simultan dari (X) serta (Y) (Sugiyono, 2012). Hasil analisis dengan SPSS seperti berikut:

**Tabel 4.21**  
**Analisis Regresi 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

*Source:* Pengolahan data, 2022

Menurut hasil tersebut maka dideskripsikan dengan rumus. Maka dari itu persamaan yang didapatkan yaitu seperti berikut :

Skor konstanta senilai 20.400 mendeskripsikan apabila tiada variabel independen, lalu kinerja karyawan dapat mempunyai skor 20.400.

Skor koefisien senilai 0.154 mendeskripsikan apabila peningkatan gaya kepemimpinan senilai 1 menjadikan peningkatan kinerja karyawan senilai 0.154.

Skor koefisien senilai 0.523 mendeskripsikan apabila peningkatan tambahan kompensasi senilai 1 menjadikan peningkatan kinerja karyawan senilai 0.523.

#### 4.5.5.2. Uji F

Hipotesis kesatu yaitu terdapat dampak dari variabel ( $X_1$ ), serta ( $X_2$ ) dengan bersama (simultan) kepada (Y). Uji hipotesis yang kesatu ini melalui penggunaan uji F. Hasil uji F dengan SPSS seperti berikut:

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji F**

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

Source: Pengolahan data, 2022

Menurut data tersebut, memperlihatkan apabila  $F_{hitung}$  senilai 35.541, serta hasil  $F_{tabel}$  distribusi melalui tingkat signifikan (0,05) yaitu senilai 2.72. Hal tersebut menunjukkan  $F_{tabel} < F_{hitung}$  ( $2.72 < 35.541$ ), lalu terdapat alasan yang valid apabila  $H_1$  diterima serta  $H_0$  tidak diterima. Dikuatkan melalui skor signifikan ( $0.05 > 0.000$ ), lalu terdapat alasan agar  $H_1$  diterima serta  $H_0$  tidak diterima. Kesimpulannya bahwa variabel ( $X_1$ ) serta ( $X_2$ ) dengan simultan berpengaruh pada variabel ( $Y$ ).

#### 4.5.5.3. Uji T

Hipotesis yang kedua yaitu terdapat dampak dari variabel gaya ( $X_1$ ) serta ( $X_2$ ) dengan parsial pada ( $Y$ ). Uji yang dilaksanakan dengan uji hipotesis 2 memakai uji t. Menurut hasil studi apabila yang ditentukan pada derajat kebebasan  $df = (n-k-1) = 77$  melalui taraf signifikan (0.05), lalu skor  $t_{tabel}$  yaitu senilai 1.664. Hasil uji t seperti berikut:

**Tabel 4.23****Hasil Uji T**

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

Source: Pengolahan data, 2022

Menurut data tersebut mampu didefinisikan uji yang dilaksanakan dengan parsial seperti berikut:

#### 4.5.5.3.1. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Skor  $t_{hitung}$  bagi variabel  $X_1$  senilai 1.926 selanjutnya skor dalam tabel distribusi (0.05) yaitu senilai 1.664. Lalu skor  $t_{tabel} < t_{hitung}$  (1.664 < 1.926), yang memiliki definisi terdapat alasan valid dalam  $H_1$  diterima serta  $H_0$  tidak diterima. Hal tersebut dikuatkan pada skor signifikansi (0.05 > 0.01), lalu terdapat alasan agar  $H_1$  diterima serta  $H_0$  tidak diterima, Jadi mampu didefinisikan apabila  $X_1$  mempunyai dampak signifikan kepada kinerja karyawan.

#### 4.5.5.3.2. Kompensasi ( $X_2$ )

Skor  $t_{hitung}$  bagi variabel  $X_2$  yakni 5.945 selanjutnya skor dalam tabel distribusi (0.05) yaitu senilai 1.664. Lalu skor  $t_{tabel} < t_{hitung}$  (1.664 < 5.945), yang memiliki definisi apabila terdapat alasan valid dalam  $H_1$  diterima serta  $H_0$  tidak diterima. Hal tersebut dikuatkan melalui skor signifikans (0.05 > 0.000), lalu terdapat alasan agar  $H_1$  diterima serta  $H_0$  tidak diterima, Jadi mampu didefinisikan apabila  $X_2$  mempunyai dampak signifikan kepada kinerja karyawan.

## 4.5.5.4. Koefisien Korelasi Berganda (R)

**Tabel 4.24**  
**Koefisien Korelasi Berganda (R)**

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

Source: Pengolahan data, 2022

4.5.5.5. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Cakupan skor R yaitu diantara 0 serta 1. Bertambah menuju 1 memiliki korelasi dari variabel independen dengan simultan serta variabel dependen yaitu bertambah kuat. Serta selanjutnya bertambah menuju 0 memiliki definisi korelasi antar variabel independen dengan simultan variabel dependen bertambah lemah hingga tidak terdapat sama sekali. Melalui tabel tersebut lalu kesimpulannya apabila skor (R) yaitu 0.693, yang memiliki definisi apabila ada korelasi yang cukup kuat dari variabel independen yaitu ( $X_1$ ) serta ( $X_2$ ) pada variabel (Y).

**Tabel 4.25**  
**Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**

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

Source: Pengolahan data, 2022

Dalam data kesimpulannya apabila ( $R^2$ ) dalam studi ini senilai 0.480 maupun 48% sehingga mampu didefinisikan variabel

( $X_1$ ) serta ( $X_2$ ) yaitu variabel yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan, hasil koefisien berganda senilai 48% mengartikan apabila jika terdapat faktor lain yang berdampak pada kinerja karyawan. Adapun persentase faktor lain yang berdampak terhadap kinerja yaitu 52%.

#### 4.6. Pembahasan

##### 4.6.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Skor  $t_{hitung}$  bagi variabel  $X_1$  senilai 1.926 selanjutnya skor dalam tabel distribusi (0.05) yaitu senilai 1.664. Lalu skor  $t_{tabel} < t_{hitung}$  ( $1.664 < 1.926$ ), yang memiliki definisi terdapat alasan valid dalam  $H_1$  diterima serta  $H_0$  tidak diterima. Hal tersebut dikuatkan pada skor signifikansi ( $0.05 > 0.01$ ), lalu terdapat alasan agar  $H_1$  diterima serta  $H_0$  tidak diterima, Jadi mampu didefinisikan apabila  $X_1$  mempunyai dampak signifikan kepada kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung studi yang sudah dilakukan Abdillah (2018) memperlihatkan korelasi yang kuat dari *leadership style* kepada *employee performance*.

Tetapi ada hasil studi yang memiliki hasil yang beda, yakni studi oleh Haryanto (2017) Gaya Kepemimpinan tidak berdampak signifikan serta positif kepada Kinerja Karyawan. Maka dari itu, menurut kontradiksi tersebut lalu studi ini disebut menjadi studi pembaharuan.

Gaya Kepemimpinan yang diterapkan berdasarkan perilaku karyawan, kondisi, serta tugas yang ada mampu menunjukkan andil yang baik kepada meningkatnya Kinerja Karyawan (Dewi 2012).

#### **4.6.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Skor  $t_{hitung}$  bagi variabel  $X_2$  yakni 5.945 selanjutnya skor dalam tabel distribusi (0.05) yaitu senilai 1.664. Lalu skor  $t_{tabel} < t_{hitung}$  ( $1.664 < 5.945$ ), yang memiliki definisi apabila terdapat alasan valid dalam  $H_1$  diterima serta  $H_0$  tidak diterima. Hal tersebut dikuatkan melalui skor signifikans ( $0.05 > 0.000$ ), lalu terdapat alasan agar  $H_1$  diterima serta  $H_0$  tidak diterima, Jadi mampu didefinisikan apabila  $X_2$  mempunyai dampak signifikan pada kinerja karyawan.

Hal ini didukung studi oleh Nurhawaena (2019) menyatakan apabila kompensasi berdampak signifikan kepada employee performance serta kompensasi dengan employee engagement mempunyai dampak yang signifikan kepada employee performance.

Terdapat ada hasil studi terdahulu yang memiliki hasil yang beda, yaitu studi oleh (Arhama 2017) Hasil studi memperlihatkan apabila kompensasi yang terdapat di lingkungan kerja tidak mempunyai dampak serta tak signifikan kepada kinerja karyawan. Maka dari itu, menurut kontradiksi tersebut lalu studi ini disebut menjadi studi pembaharuan.

Kepuasan dapat memberi motivasi karyawan terhadap peningkatan kinerjanya serta karyawan dapat sadar untuk taat akan kebijakan yang ditetapkan, sehingga kebutuhan karyawan serta tujuan instansi akan tergapai (Marnisah 2019).

#### **4.6.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh gaya kepemimpinan serta kompensasi kepada kinerja



karyawan menurut hasil apabila skor konstanta senilai 20.400 mengatakan apabila tak terdapat variabel bebas, lalu kinerja karyawan dapat mempunyai skor 20.400. Skor koefisien senilai 0.154 mengatakan apabila peningkatan gaya kepemimpinan senilai 1 dapat menjadikan peningkatan kinerja karyawan senilai 0.154. Skor koefisien senilai 0.523 mengatakan apabila peningkatan kompensasi senilai 1 dapat menjadikan peningkatan kinerja karyawan senilai 0.523. Maka dari itu kepemimpinan serta kompensasi mempunyai dampak yang baik kepada kinerja karyawan serta instansi.

Hal tersebut sejalan dengan studi Setiawan (2016) mendeskripsikan apabila leadership style berdampak positif serta signifikan kepada employee performance, Hal tersebut memperlihatkan apabila leadership style mengalami peningkatan maka employee performance juga mengalami peningkatan. Pada variabel kompensasi berdampak signifikan serta positif kepada employee performance, hal tersebut memperlihatkan apabila pemberian kompensasi yang sesuai serta layak yang dibayarkan terhadap karyawan maka kinerja karyawan employee performance dapat mengalami peningkatan.

Pimpinan wajib dapat mengarahkan serta membentuk kondisi kerja kondusif dimana situasi tersebut membuat karyawan nyaman untuk menyelesaikan pekerjaan serta disiplin untuk menyelesaikannya tepat waktu. Pada saat karyawan memiliki rasa nyaman pada sebuah pekerjaan lalu kinerjanya dapat mengalami peningkatan serta memberi kontribusi untuk mencapai tujuan instansi (Nawawi 2005). Sedangkan pembayaran kompensasi yang sesuai serta layak kepada karyawan dapat menjadikan

peningkatan kinerja karyawan serta menjadi hal yang berdampak positif pada kinerjanya (Ariyati 2015).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan serta mengacu dalam rumusan dan tujuan sudah ditentukan guna memahami Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Laris Abadi Indonesia). Maka kesimpulannya seperti berikut :

1. Ditemukan dampak langsung serta signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan di PT. Laris Abadi Indonesia, memiliki arti bahwa diterapkannya gaya kepemimpinan sesuai pada pekerjaan, situasi yang timbul serta karakter karyawan, mampu menunjukkan kontribusi yang baik untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Ditemukan dampak langsung serta signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Laris Abadi Indonesia, memiliki arti bahwa Kepuasan dapat memberi motivasi karyawan menuju peningkatan kinerjanya serta karyawan dapat sadar terhadap kebijakan yang ada, sehingga tujuan instansi atau kebutuhan karyawan dapat diwujudkan bersama-sama.
3. Ditemukan dampak langsung serta signifikan gaya kepemimpinan beserta kompensasi kepada kinerja karyawan di PT. Laris Abadi Indonesia, memiliki arti bahwa pada saat karyawan memiliki perasaan nyaman pada sebuah pekerjaannya maka kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan serta menunjukkan kontribusi untuk

menggapai tujuan instansi, begitu pula pembayaran kompensasi yang sesuai serta layak kepada karyawan dapat menjadikan peningkatan kinerja karyawan tersebut serta hal tersebut berdampak positif kepada kinerjanya.

## **5.2. Saran**

Menurut keputusan tersebut, ada berbagai saran yang akan dibagikan yaitu:

1. Untuk Instansi :
  - a. Bagi instansi disarankan mampu menjaga sistem yang sudah tersedia, serta kompensasinya sebab berdampak kepada kinerja karyawan.
  - b. Jika instansi melakukan perubahan manajer di tiap cabang, harapannya agar mempunyai gaya kepemimpinan yang mirip dengan yang dahulu, terbukti berdampak kepada kinerja karyawan.
2. Untuk Peneliti Berikutnya :
  - a. Melaksanakan uji melalui penambahan variabel bebas selain kompensasi serta gaya kepemimpinan seperti motivasi.
  - b. Melaksanakan uji dengan melakukan penggantian variabel terikat selain kinerja.
  - c. Penafsiran kepada studi ini harus dilaksanakan dengan mendalam lagi agar dapat mendapatkan bukti yang lebih valid tentang arah dari korelasi masing-masing variabel pada studi.

## 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.* Pontianak; PGRI Provinsi Kalimantan Barat.
- 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.
- Ariga, Nurmansyah (2022). “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi sebagai variabel intervening di PR. Alfi Putra Trenggalek”. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Ariyati, Y. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Amtek Engineering Batam.* Equilibiria, 2(1).
- 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.
- Delita PristyowatiSri Rahayu, Wahidmurni , Achmad Sani Supriyanto (2021), The Education Function Of Effectiveness On Leadership Behavior, School Climate, And Teacher Performance, Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 6, Nomor 1, 37-48.
- 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.
- Djoko Setyo. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai."jurnal fakultas ekonomi dan bisnis, JMM Vol. 13 No. 2 Oktober 2017 | 896.
- 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.

Idris, Achmad Suyuti, Achmad Sani Supriyanto, Nanang As, (2022), Transformational

Leadership, Political Skill, Organizational Culture, And Employee Performance:

A Case From Tourism Company In Indonesia, GeoJournal of Tourism and

Geosites Year XV, vol. 40, no. 1, 2022, p.104- 110.

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.

Mendoza, Muhammad Dominique. Nasution, Harmein. & Matondang, Nazaruddin.

2018. Influence of Compensation, Job Characteristics and Leadership Style Through Motivation to Employee Performance. International Conference of Organizational Innovation; Management Postgraduate Program of North Sumatera University

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.
- Nurfauziah, H. Z., Kirana, K. C., Septyarini, E., & Othman, A. (2021). The Effect of Leadership Style and Compensation on Employee Performance with Organizational Commitment. *HIKMATUNA*, 7(1), 57-68.
- 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.
- Purnamasari, Bulawambona Endah. Tridayantib, Rr. Hermien. 2020. Analysis of Influence of Compensation and Leadership Style to Employee Performance PT. Feva Indonesia. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)*, 1(1): 9–24
- 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.

- Rifa'I, Muhamad Nanang, Sukidjo, Efendi, Riyanto. 2019. The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)* vol.06 No. 06
- 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.
- Shanti Auliana, Achmad Sani Supriyanto, Sri Harini (2021), *Understanding Teacher Performance Through Leadership Role Work Environment, And Work Motivation*, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 6, Nomor 2, 155-168
- 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.

Supriyanto, A. Sani dan Machfudz, Masyhuri. (2010). Metodologi Riset Manajemen

Sumber Daya Manusia. Malang: UIN-Maliki Press.

Supriyanto, A. Sani dan Maharani, Vivin. (2013). Metodologi Penelitian Sumber Daya

Manusia, Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. Malang: UIN-Maliki Press.

Supriyanto, A. Sani dan Maharani, Vivin. (2019). Riset Manajemen Sumber Daya

Manusia. Malang: Intelegensia 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

Yazid Habib Maula, 2021, SKRIPSI Judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan

Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Dengan Kedisiplinan Sebagai

Variabel Intervening Di Polres Bojonegoro”

## LAMPIRAN

### Lampiran I

#### KUESIONER PENELITIAN

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Pada PT. Laris Abadi Indonesia**

Kepada Yth.

Pimpinan PT. Laris Abadi Indonesia

Di Tempat

Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan Hormat, Dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang berupa penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Pada PT. Laris Abadi Indonesia", maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner guna memperoleh data berkaitan dengan judul tersebut.

Jawaban Bapak/Ibu/Saudara akan sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang dilaksanakan. Oleh karena itu, saya sangat mengharapkan kesediaan, kesungguhan dan kejujuran Bapak/Ibu/Saudara dalam menjawab setiap pertanyaan. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan dan akan tetap dijaga kerahasiannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status Bapak/Ibu/Saudara saat ini. Hasil dari kuesioner ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. 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.



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 <u>memberi kesempatan</u> bagi saya untuk menyampaikan inisiatif, kreatifitas, saran, pendapat dan kritik					
2.	Pimpinan memberikan hak yang sama kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat					
3.	Pemimpin memberikan kepercayaan_ kepada saya dalam mengambil keputusannya sendiri					
4.	PT. Laris Abadi Indonesia menerapkan disiplin secara ketat pada karyawannya					
5.	Pimpinan menghargai setiap perbedaan kemampuan yang saya miliki					
6.	Pimpinan hanya sebagai penasihat bila ada karyawan yang meminta pendapat					
	karyawan yang meminta pendapat					

7.	Pemimpin selalu menerima semua komentar karyawan					
8.	Kesempatan yang sama selalu diberikan pimpinan dalam memberikan pendapat					
9.	Saya diberikan kebebasan dalam mengomentari, saran dan kritik					
10.	Peraturan yang dibuat perusahaan <u>boleh di langgar</u> oleh karyawan					
11.	Pimpinan selalu memberikan hak yang sama kepada saya					
12.	Pimpinan memberikan kebebasan kepada saya tanpa adanya arahan					
13.	Pemimpin memberikan pembinaan pengembangan potensi kepada saya selaku karyawan					
14.	Pimpinan memikul kewajiban dan tanggung jawab bersama					
15.	Pimpinan selalu menghindari dan menyimpang dari tanggung jawab					
16.	Adanya toleransi bagi saya apabila melanggar peraturan perusahaan					
17.	Pimpinan selalu menghargai karyawan					
18.	Apabila ada permasalahan pimpinan diam saja					
19.	Gaji/upah yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan apa yang di kerjakan					
20.	Apabila saya lembur tidak digaji tambahan					
21.	Saya mendapatkan insentif /bonus apabila menjalankan pekerjaan dengan baik					

22.	Pemimpin memberikan tunjangan kepada karyawan					
23.	Saya mendapatkan tunjangan yang sama dengan karyawan lainnya					
24.	Pengoperasian kantor sesuai jam kantor yang telah di tetapkan perusahaan					
25.	Penggunaan fasilitas kantor sesuai kebutuhan saya saat itu					
26.	Saya dibebaskan menggunakan fasilitas kantor secara bebas					
27.	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan					
28.	Setiap pekerjaan memiliki aturan/persyaratan yang berbeda					
29.	Pimpinan menuntut saya dalam memenuhi persyaratan, baik pengetahuan, keterampilan,					



	maupun kemampuan yang sesuai					
30.	Saya harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai Kualitas					
31.	Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus saya sesuaikan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan					
32.	Saya memiliki kinerja yang baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan Tersebut					
33.	Pimpinan menetapkan jam masuk kantor yang ketat, apabila ada keterlambatan saya akan diberikan sanksi berupa potong gaji					
34.	Pimpinan menerapkan kedisiplinan waktu masuk kantor dengan dispensasi waktu keterlambatan 15 menit					
35.	Pemimpin memberikan penerapan disiplin waktu masuk kantor pada karyawannya					
36.	Jumlah kehadiran saya harus full					
37.	Memberikan kesempatan kepada saya untuk izin, cuti, atau sakit					
38.	Tidak adanya aturan dalam jumlah kehadiran dalam tiap bulan, dan di berikan kebebasan kepada saya					
39.	Saya di haruskan bekerja tim dalam penjualan tanah kavling					
40.	Pimpinan memberikan peluang kepada saya untuk saling bekerjasama dalam memasarkan tanah kavling					
41.	Harus ada kerjasama antar karyawan PT. Laris Abadi Indonesia					

## Lampiran 2

### Hasil 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-SEP-2022 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_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-SEP-2022 20:44:14
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 WAN	Pearson Correlation	-.348**	.488**	-.525**	.694**	.612**	-.284*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.011	
	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

item_9	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_10	Pearson Correlation	-.287**	-.057	-.347**	.074	.448**	.425**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.010	.613	.002	.513	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_11	Pearson Correlation	.099	-.185	.103	-.016	.116	.036	.316**
	Sig. (2-tailed)	.382	.100	.363	.885	.307	.754	.004
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_12	Pearson Correlation	-.141	.242*	-.095	.077	.294**	.092	.572**
	Sig. (2-tailed)	.212	.031	.404	.495	.008	.418	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_13	Pearson Correlation	1	-.209	.573**	-.466**	-.209	-.355**	.368**
	Sig. (2-tailed)		.063	.000	.000	.063	.001	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_14	Pearson Correlation	-.209	1	-.155	.337**	-.004	-.047	.255*
	Sig. (2-tailed)	.063		.169	.002	.974	.679	.023
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_15	Pearson Correlation	.573**	-.155	1	-.107	-.239*	-.270*	.309**
	Sig. (2-tailed)	.000	.169		.345	.033	.015	.005
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_16	Pearson Correlation	-.466**	.337**	-.107	1	-.010	-.098	.291**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.345		.930	.389	.009
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_17	Pearson Correlation	-.209	-.004	-.239*	-.010	1	-.074	.596**
	Sig. (2-tailed)	.063	.974	.033	.930		.513	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
item_18	Pearson Correlation	-.355**	-.047	-.270*	-.098	-.074	1	.270*

	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
IMPIN	Sig. (2-tailed)	.001	.023	.005	.009	.000	.015	
A	N	80	80	80	80	80	80	80
N								

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

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



```

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-SEP-2022 20:46:37
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).

```

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-SEP-2022 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	80
	File	
	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 <sup>a</sup>	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-SEP-2022 22:20:26
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
	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_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**

<b>Case Processing Summary</b>			
S		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.673	15

<b>Item-Total Statistics</b>				
	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-SEP-2022 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	80
	File	
	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**

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.662	12

<b>Item-Total Statistics</b>				
	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 3

## Hasil 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**

<b>Report</b>			
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

<b>ANOVA Table</b>				
			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 4

### Hasil Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Analisis Regresi

#### Regression

Notes		
Output Created		02-SEP-2022 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 <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI, GAYA_KEPEMIMPINAN <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. All requested variables entered.

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

Model Summary <sup>b</sup>				
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 <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	769.464	2	384.732	35.541	.000 <sup>b</sup>
	Residual	833.523	77	10.825		
	Total	1602.987	79			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, GAYA\_KEPEMIMPINAN

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.400	4.733		4.310
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.154	.094	.161	1.926
	KOMPENSASI	.523	.088	.590	5.945

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.000	10.976	29.824		
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.108	-.035	.342	.687	1.457
	KOMPENSASI	.000	.348	.698	.687	1.457

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN



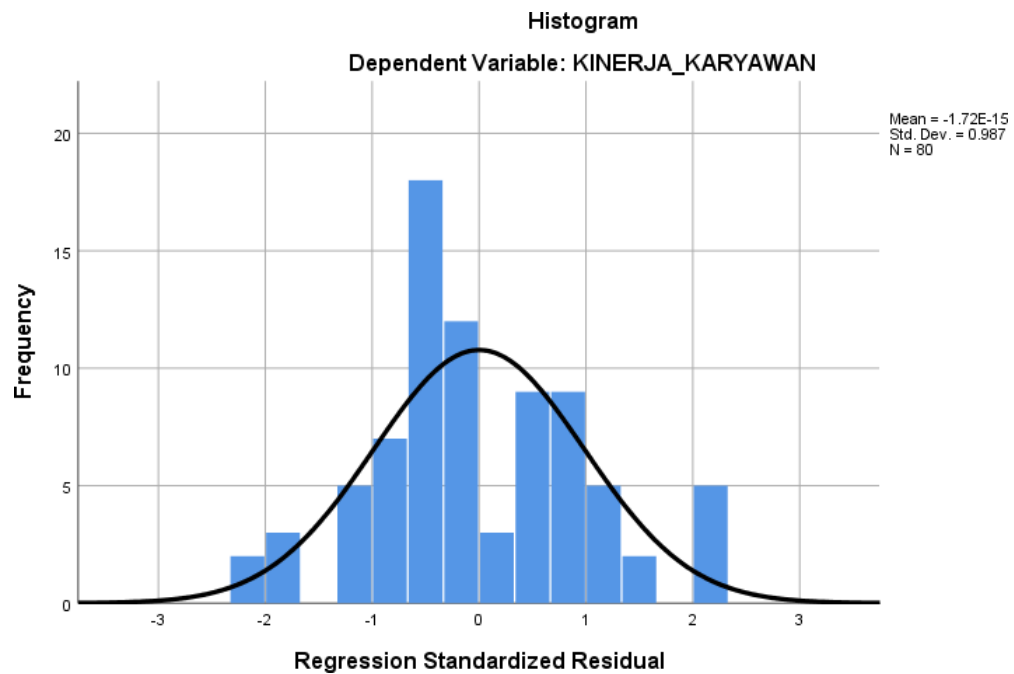
Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	GAYA_KEPE MIMPINAN	KOMPENSASI
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.525	.23	.02	.81
	3	.003	33.658	.77	.98	.19

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	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

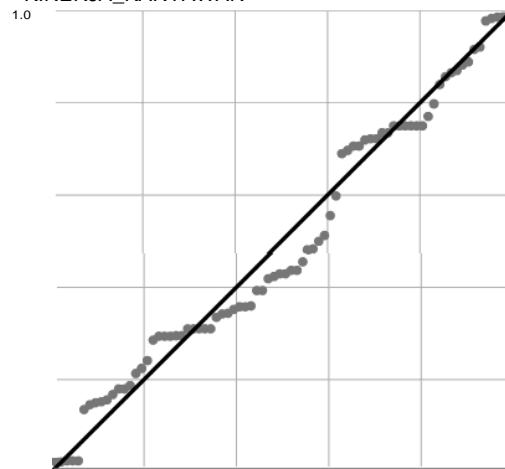
## Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized

Residual Dependent Variable:

KINERJA\_KARYAWAN



## Lampiran 5

### Hasil 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 <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Kepemimpinan <sup>b</sup>		Enter
a. Dependent Variable: ABS_res			
b. All requested variables entered.			

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

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

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
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						

<b>Residuals Statistics<sup>a</sup></b>					
	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 6

### Hasil 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-SEP-2022 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	

<b>item_6</b>					
		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	

<b>item_7</b>					
		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	

<b>item_8</b>					
		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	

<b>item_9</b>					
		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	

<b>item_10</b>					
		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	

<b>item_16</b>					
		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	

<b>item_17</b>					
		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	

<b>item_18</b>					
		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	

<b>item_19</b>					
		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	

<b>item_20</b>					
		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	

<b>item_21</b>					
		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	

<b>item_22</b>					
		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	

<b>item_23</b>					
		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	

<b>item_24</b>					
		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	

<b>item_25</b>					
		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	

<b>item_26</b>					
		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	

<b>item_27</b>					
		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	

<b>item_28</b>					
		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	

<b>item_29</b>					
		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	

<b>item_30</b>					
		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	

<b>item_31</b>					
		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	

<b>item_32</b>					
		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	

<b>item_33</b>					
		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	

<b>item_34</b>					
		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	

<b>item_35</b>					
		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	

<b>item_36</b>					
		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	

<b>item_37</b>					
		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	

<b>item_38</b>					
		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	

<b>item_39</b>					
		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	

<b>item_40</b>					
		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	

<b>item_41</b>					
		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	

<b>item_42</b>					
		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	

<b>item_43</b>					
		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	

<b>item_44</b>					
		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	

<b>item_45</b>					
		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 7****Biodata Peneliti**

Nama Lengkap : Bq. Risna Amelia Jannati  
 Tempat, Tanggal Lahir : Bagik Bontong, 28 April 2000  
 Alamat Lengkap : Kumbang Timur, Desa Kumbang, Kecamatan Masbagik, Kabupaten  
 Lombok Timur, NTB  
 Telepon/Hp : 082357132863  
 Email : [arisna279@gmail.com](mailto:arisna279@gmail.com)

**Pendidikan Formal**

2006-2012 : SDN 2 DANGER  
 2012-2015 : MTs.N MODEL SELONG  
 2015-2018 : SMAN 1 MASBAGIK  
 2018-2022 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana  
 Malik Ibrahim Malang

**Pendidikan Non Formal**

2018-2019 : Program Khusus Pekuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik  
 Ibrahim Malang  
 2019-2020 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI) UIN Maulana Malik  
 Ibrahim Malang

**Pengalaman Organisasi**

2018-2019 : Anggota PMII Rayon Ekonomi “Moch.Hatta”  
 2019-2021 : Pengurus Kopri Rayon Ekonomi “Moch.Hatta”  
 2021 : Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Ekonomi  
 Sebagai Anggota Kedinasan Luar Negeri

**Prestasi**

Juara 1 Lomba Karya Tulis Puisi Kopri Rayon Ekonomi “Moch.Hatta”

## Lampiran 8

## Turnitin



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
 FAKULTAS EKONOMI  
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

---

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
 NIP : 198710022015032004  
 Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : BQ. RISNA AMELIA JANNATI  
 NIM : 18510009  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPENSASI PADA PT. LARIS ABADI INDONESIA**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	15%	4%	20%

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

Malang, 31 Desember 2022

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 9

## Bukti konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
Jalan Gajayana Nomor 50, Telepon (0341)551354, Fax. (0341) 572533  
Website: <http://www.uin-malang.ac.id> Email: [info@uin-malang.ac.id](mailto:info@uin-malang.ac.id)

## JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI/TESIS/DISERTASI

## IDENTITAS MAHASISWA

NIM : 18510009  
Nama : BQ. RISNA AMELIA JANNATI  
Fakultas : EKONOMI  
Jurusan : MANAJEMEN  
Dosen Pembimbing 1 : Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si  
Dosen Pembimbing 2 :  
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Pada PT Laris Abadi Indonesia

## IDENTITAS BIMBINGAN

No	Tanggal Bimbingan	Nama Pembimbing	Deskripsi Proses Bimbingan	Tahun Akademik	Status
1	30 Juni 2022	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	konsultasi proposal bab 1-3	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	30 Juni 2022	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	revisi bab 1-3	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	07 Juli 2022	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Acc proposal skripsi	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	16 Agustus 2022	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	konsultasi kuesioner skripsi	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	18 Agustus 2022	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	revisi kuesioner penelitian	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	06 Oktober 2022	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Konsultasi bab 4 dan 5	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	27 Oktober 2022	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Revisi bab 4 dan 5	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	01 November 2022	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Acc Keseluruhan Skripsi	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Telah disetujui

Untuk mengajukan ujian  
Skripsi/Tesis/Desertasi

Dosen Pembimbing

Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si

Malang, 26 Desember 2022  
Ketua Program Study

Muhammad Sulhan, SE.,MM

Bagi SKRIPSI\_Bq. Risna Amelia J 18510009

## ORIGINALITY REPORT

**23%** SIMILARITY INDEX  
**15%** INTERNET SOURCES  
**4%** PUBLICATIONS  
**20%** STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	11%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	10%
3	repository.ub.ac.id Internet Source	<1%
4	desa-ngijo.com Internet Source	<1%
5	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1%
6	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<1%
7	Kunti Nurul Aini, Teguh Ariefiantoro. "PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IX SEMARANG (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli di PT.	<1%

Perkebunan Nusantara IX Semarang)", Solusi, 2019  
Publication

8	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%
9	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1%
10	digilib.ulm.ac.id Internet Source	<1%
11	Mohamad Amin. "Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2022 Publication	<1%
12	aquaticcommons.org Internet Source	<1%
13	nanopdf.com Internet Source	<1%
14	docplayer.info Internet Source	<1%
15	eprints.umg.ac.id Internet Source	<1%
16	jom.fe.budiluhur.ac.id Internet Source	<1%

17	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1%
18	wisuda.unissula.ac.id Internet Source	<1%
19	www.scribd.com Internet Source	<1%
20	es.scribd.com Internet Source	<1%
21	id.123dok.com Internet Source	<1%
22	pt.scribd.com Internet Source	<1%
23	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1%
24	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	<1%
25	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	<1%
26	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes On Exclude matches Off  
 Exclude bibliography On