

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode *convenience sampling*, yaitu peneliti menetapkan karyawan yang mudah ditemui yang dijadikan responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Adera Sejahtera Bersama. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu sebanyak 100 eksemplar dengan menemui responden dan memberikannya secara langsung, kemudian memberikan arahan kepada responden untuk mengisi kuesioner tersebut dengan benar sampai dengan responden yang terakhir. Hasil pengumpulan data yang dilakukan peneliti melalui kuesioner dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	100	100%
Kuesioner yang tidak kembali (hilang)	10	10%
Kuesioner yang rusak	5	5%
Kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap	5	5%
Kuesioner yang terkumpul dapat diolah	80	80%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah kuesioner yang disebar kepada responden sebanyak 100 (100%), namun kuesioner yang hilang sebanyak 10 kuesioner (10%), kuesioner yang rusak (sobek) sebanyak 5 kuesioner (5%), dan kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap sebanyak 5 kuesioner (5%),

sehingga kuesioner yang gugur dan tidak dapat diolah lebih lanjut sebanyak 20 kuesioner (20%). Dengan demikian kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut sebanyak 80 kuesioner (100%).

4.2 DESKRIPSI RESPONDEN

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan kuesioner yang terkumpul dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan agama. Gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	54	67,5
Perempuan	26	32,5
Total	80	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 54 orang (67,5%), dan sisanya sebanyak 26 orang (32,5%) adalah perempuan. Hal ini berarti sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Adera Sejahtera Bersama berjenis kelamin laki-laki.

Penjelasan selanjutnya yaitu deskripsi responden berdasarkan usia, yang disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 20 Tahun	1	1,3
20-30 Tahun	35	43,8
31-40 Tahun	39	48,8
41-50 Tahun	5	6,3
> 50 Tahun	0	0
Total	80	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berusia 31-40 tahun sebanyak 39 orang (48,8%), sedangkan distribusi usia responden lainnya yaitu < 20 tahun sebanyak 1 orang (1,3%), responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 35 orang (43,8%), responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 5 orang (6,3%), dan tidak ada responden yang berusia > 50 tahun (0%). Hal ini berarti sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Adera Sejahtera Bersama termasuk dalam kategori usia dewasa akhir.

Selanjutnya diuraikan deskripsi responden berdasarkan agama, yang disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Agama

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Islam	70	87,5
Katolik	6	7,5
Kristen	4	5,0
Hindu	0	0
Budha	0	0
Total	80	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden beragama Islam yaitu sebanyak 70 orang (87,5%). Sedangkan responden yang beragama Katolik sebanyak 6 orang (7,5%), Kristen sebanyak 4 orang (5,0%), serta tidak ada responden yang memeluk agama Hindu dan Budha. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan PT Adera Sejahtera Bersama memeluk agama Islam atau mayoritas muslim.

4.3 ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Statistik deskriptif memberikan gambaran dan deskripsi mengenai data variabel dalam penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi. Hasil dari statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.5 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan (X1)	80	1,00	4,00	2,8966	,43140
Motivasi Kerja (X2)	80	1,00	4,00	2,9045	,38260
Kompensasi (X3)	80	1,00	4,00	2,9926	,37002
Kinerja Karyawan (Y)	80	1,00	4,00	2,8536	,45624
Valid N (listwise)	80				

Sumber: Data Output SPSS, 2019

Tabel 4.5 menunjukkan hasil analisis deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan pengkategorian masing-masing variabel penelitian dengan menghitung skor rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i) menggunakan rumus dari Azwar (2014) sebagai berikut:

$$M_i = (\text{skor minimum} + \text{skor maksimum}) : 2 = (1 + 4) : 2 = 3 : 2 = 2,50$$

$$SD_i = (\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}) : 6 = (4 - 1) : 6 = 3 : 6 = 0,50$$

Berdasarkan perhitungan skor rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (SD_i), maka dapat variabel penelitian dikelompokkan menjadi tiga kategori interval skor yaitu:

$$\text{Tinggi} = X \geq M_i + SD_i$$

$$= \geq 3,00 \text{ atau } 3,00 - 4,00$$

$$\text{Sedang} = M_i - SD_i \leq X < M_i + SD_i$$

$$= 2,00 \leq X < 3,00 \text{ atau } 2,00 - 2,99$$

$$\text{Rendah} = X < M_i - SD_i$$

$$= < 2,00 \text{ atau } 1,00 - 1,99$$

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.5, serta perhitungan kategori interval skor variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 1,00 yang merupakan penilaian terendah yang diberikan oleh seluruh responden dan nilai maksimum sebesar 4,00 yang merupakan penilaian tertinggi yang diberikan oleh seluruh responden. Nilai *mean* sebesar 2,89 yang berarti bahwa pimpinan PT Adera Sejahtera Bersama memiliki gaya kepemimpinan yang sedang menurut responden.
2. Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 1,00 yang merupakan penilaian terendah yang diberikan oleh seluruh responden dan nilai maksimum sebesar 4,00 yang merupakan penilaian tertinggi yang diberikan oleh seluruh responden. Nilai *mean* sebesar 2,90 yang berarti bahwa responden memiliki motivasi kerja yang sedang.

3. Variabel kompensasi (X3) memiliki nilai minimum sebesar 1,00 yang merupakan penilaian terendah yang diberikan oleh seluruh responden dan nilai maksimum sebesar 4,00 yang merupakan penilaian tertinggi yang diberikan oleh seluruh responden. Nilai *mean* sebesar 2,99 yang berarti bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT Adera Sejahtera Bersama menurut responden termasuk kategori sedang.
4. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 1,00 yang merupakan penilaian terendah yang diberikan oleh seluruh responden dan nilai maksimum sebesar 4,00 yang merupakan penilaian tertinggi yang diberikan oleh seluruh responden. Nilai *mean* sebesar 2,85 yang berarti bahwa responden memiliki kinerja yang sedang.

4.4 UJI KUALITAS INSTRUMEN

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas butir-butir pernyataan yang ada dalam kuesioner penelitian dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson*. Instrumen penelitian berupa butir-butir pernyataan yang ada dalam kuesioner dikatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel atau nilai probabilitas < signifikansi (α) = 0,05. Nilai *r* tabel ditentukan berdasarkan jumlah sampel penelitian, maka dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden, diperoleh nilai *r* tabel pada taraf signifikansi (α) = 0,05 sebesar 0,225. Hal tersebut berarti butir pernyataan yang ada dalam kuesioner dikatakan valid

jika nilai r hitung lebih besar r tabel = 0,225. Sebaliknya jika nilai r hitung < 0,225, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian validitas dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS 20 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	X1.1	0,592	0,225	Valid
	X1.2	0,650	0,225	Valid
	X1.3	0,896	0,225	Valid
	X1.4	0,582	0,225	Valid
	X1.5	0,730	0,225	Valid
	X1.6	0,544	0,225	Valid
	X1.7	0,610	0,225	Valid
	X1.8	0,379	0,225	Valid
	X1.9	0,559	0,225	Valid
	X1.10	0,293	0,225	Valid
	X1.11	0,513	0,225	Valid
	X1.12	0,453	0,225	Valid
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0,354	0,225	Valid
	X2.2	0,554	0,225	Valid
	X2.3	0,689	0,225	Valid
	X2.4	0,565	0,225	Valid
	X2.5	0,719	0,225	Valid
	X2.6	0,271	0,225	Valid
	X2.7	0,305	0,225	Valid
	X2.8	0,456	0,225	Valid
	X2.9	0,242	0,225	Valid
	X2.10	0,243	0,225	Valid
	X2.11	0,688	0,225	Valid
	X2.12	0,632	0,225	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,544	0,225	Valid
	X3.2	0,586	0,225	Valid
	X3.3	0,758	0,225	Valid
	X3.4	0,589	0,225	Valid
	X3.5	0,311	0,225	Valid
	X3.6	0,413	0,225	Valid
	X3.7	0,650	0,225	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,382	0,225	Valid
	Y1.2	0,413	0,225	Valid
	Y1.3	0,708	0,225	Valid
	Y1.4	0,714	0,225	Valid
	Y1.5	0,722	0,225	Valid
	Y1.6	0,611	0,225	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil uji validitas pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel motivasi kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel = 0,225, maka seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian seperti yang tercantum dalam kuesioner dinyatakan valid, sehingga seluruh butir pernyataan tersebut layak digunakan sebagai instrumen/ alat bantu untuk mengambil data penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memperlihatkan stabilitas atau konsistensi hasil pengukurannya. Kuesioner sebagai alat ukur dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan jika jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan yang ada dalam kuesioner adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Kuesioner disebut reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,807	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,709	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,633	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,738	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel penelitian lebih besar dari nilai kritisnya = 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang ada pada variabel gaya

kepemimpinan (X1), variabel motivasi kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan seluruhnya reliabel atau dapat diandalkan.

4.5 UJI ASUMSI KLASIK

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel bebas (X) maupun terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) berdasarkan nilai signifikansi hitungannya (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) dengan menggunakan *software SPSS 20.0 for Windows*. Data variabel penelitian dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari taraf signifikansi (α) = 0,05, sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari taraf signifikansi (α) = 0,05 maka data variabel penelitian dinyatakan tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.8 sebagai berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,47108132
	Absolute	,114
Most Extreme Differences	Positive	,114
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		1,017
Asymp. Sig. (2-tailed)		,252

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Output SPSS, 2019

Hasil uji normalitas seperti tercantum dalam Tabel 4.8 tersebut dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari *unstandardized residual* = 0,252 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam variabel penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Linieritas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel dalam penelitian ini apakah mempunyai hubungan yang bersifat linier atau tidak linier. Kriteria pengujian linearitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier, sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat tidak linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 4.9

Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas

Hubungan Fungsional	Signifikansi (Sig.)	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)	0,142	Linier
Motivasi kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)	0,105	Linier
Kompensasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)	0,114	Linier

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) variable gaya kepemimpinan (X1) = 0,142, motivasi kerja (X2) = 0,105, dan kompensasi (X3) = 0,114 yang seluruhnya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) masing-masing mempunyai hubungan linier terhadap kinerja karyawan (Y).

hubungan linier tersebut berarti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) masing masing bertambah atau meningkat, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga meningkat, sebaliknya jika masing-masing variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) berkurang atau menurun, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga menurun.

4.5.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pedoman yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Model regresi dinyatakan tidak ada multikolinieritas apabila nilai *Tolerance* > 0,10, dan nilai *VIF* < 10. Hasil uji multikolinieritas tercantum dalam Tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,536	1,865	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi kerja (X2)	0,479	2,086	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi (X3)	-0,386	2,590	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas seperti terlihat pada Tabel 4.10, dapat dijelaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai *tolerance* untuk semua variabel independen lebih dari 0,10, dan nilai *VIF* semua variabel bebas kurang dari

10. Hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model regresi tidak berkorelasi satu sama lain. Dengan demikian dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

4.5.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel bebas tidak signifikan secara statistik, dan tidak mempengaruhi variabel terikat, maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, begitu sebaliknya. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Nilai Signifikansi (Sig.)	Nilai Kritis	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,574	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi kerja (X2)	0,355	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi (X3)	0,297	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 4.11 tersebut memperlihatkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3), secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 4.12 sebagai berikut.

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi (β)	Signifikansi (Sig.)	Nilai kritis (α)	Kesimpulan
(Constant)	-2,594	0,086	0,05	Tidak Signifikan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,123	0,008	0,05	Signifikan
Motivasi kerja (X2)	0,243	0,000	0,05	Signifikan
Kompensasi (X3)	0,334	0,002	0,05	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,594 + 0,123X1 + 0,243X2 + 0,334X3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta = -2,594

Artinya jika variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi diasumsikan konstan atau sama dengan nol (0), maka nilai Y atau kinerja karyawan sebesar -2,594 satuan.

2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) = 0,123

Artinya apabila gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,123 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi tetap atau konstan.

3. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) = 0,243

Artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,243 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi tetap atau konstan.

4. Koefisien regresi kompensasi (X_3) = 0,334

Artinya apabila kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,334 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi tetap atau konstan.

4.7 HASIL UJI HIPOTESIS

4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,123. Hal ini artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT Adera Sejahtera Bersama, maka cenderung semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Selain itu nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,008 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Karena signifikansi atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis pertama yang menyatakan

gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terdukung atau terbukti.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Hendriawan (2014) bahwa kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat karyawan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, sehingga hal tersebut berdampak pada kinerjanya. Pernyataan serupa dikemukakan oleh Hasanah, (2017) yang mendukung hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pekerja. Untuk mendapatkan hasil kerja optimal, salah satunya adalah kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dari Yulinda (2019), Apandi (2018), serta Ramlawati (2016) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,243. Hal ini artinya semakin tinggi motivasi kerja responden atau karyawan, maka cenderung semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selain itu, nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Karena signifikansi atau probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga

hipotesis kedua yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terdukung atau terbukti.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2005) dalam Supriadi dan Yusof (2015) yang menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika pegawai mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Priatini, 2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Apandi (2018), Hasanah (2017), maupun Guterres dan Supartha (2016) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,334. Hal ini artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada

karyawannya, maka cenderung semakin tinggi kinerja karyawan. Selain itu, nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Karena signifikansi atau probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terdukung atau terbukti.

Hasil penelitian ini didukung pendapat yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012) yang mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Begitu pula pernyataan Yensy (2010), bahwa pemberian kompensasi secara adil akan lebih mudah dalam mempertahankan karyawan yang potensial dan akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Yulinda (2019), serta Nantu dan Farlane (2017) yang menyimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seluruh hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini terbukti, serta ringkasannya disajikan pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Koefisien regresi (β)	Sig.	Kesimpulan
H ₁	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0,123	0,008	H ₁ diterima
H ₂	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0,243	0,000	H ₂ diterima
H ₃	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0,334	0,002	H ₃ diterima

