

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT - GEO ENVIRO JAYA ABADI CONSULTAN AND ENGINERING DI SURABAYA

Farida Ulfa

14211143

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonoomi Mahardika Surabaya

Jl. Wisata Menanggal No.42A, Dukuh Menanggal, Kec. Gayungan, Kota SBY, Jawa Timur

Ulfafarida91@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul

“ Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap dampaknya pada kinerja karyawan PT Geo Enviro Abadi consultan and engineering Surabaya ”

Bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja baik secara langsung atau pun melalui variabel motivasi penelitian kuantitatif ini mengambil populasi karyawan PT Geo Enviro Abadi Consultan and Angineering Surabaya, dengan jumlah sample keseluruhan populasi yaitu teknik sampling jenuh sejumlah 31 Responden. Pengujian dilaksanakan menggunakan SPSS 16 for windows. Dengan pengujian uji instrumen yaitu validalitas dan realibitas, uji asumsi klasik terdiri dari normalitas, uji linieritas, ujiheteroskedasitas,ujimultikolineritas,pengujian hipotesis dengan uji dan dianalisa melalui sisi jalur, 1 dan jalur 2. Hasil pengujian adalah untuk uji instrument, validalitas semua hasil pengujian adalah untuk uji instrument, validalitas semua item bauk gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi maupun kinerja nilai. $>0,60$, hal ini menunjukkan semua instrument valid, maka layak penelitian dilanjutkan. Begitu juga dengan uji Reability, semua Variabel $>0,60$ maka semua variabel dinyatakan reliable dan layak untuk pengujian. Uji asumsi klasik, semua berdistribusi normal. Ujilineritas, antara varibel bebas dengan variabel mempunyai hubungan yang linier. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi adalah 0,515,berate berkontribusi sebesar 51,5 proen terhadap motivasi, kompensasi terhadap motivasi berpengaruh 0,027. Kontribusi yang lemah sebesar 2 prosen, gaya kepemimpinan terhadap Kinerja 0,085, hal ini berarti kontribusi pengaruh sebesar 8 prosen.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja menghasilkan pengaruh signifikan negative sebesar $-0,214$, sedangkan motivasi terhadap kinerja mempunyai pengaruh sebesar 0,033, kontribusi terhadap kinerja sebesar 33,3 prosen.

Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 0,068, berarti kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivas 68,6 prosen. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi sebesar $-0,285$.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, kinerja.

Abstract

This study entitled "The effect of leadership style and compensation on motivation and its impact on the performance of employees of PT Geo Enviro Abadi Surabaya consultancy and engineering" aims to test and analyze the effect of leadership style and compensation on performance either directly or through motivational variables. This quantitative research took the population of employees of PT Geo Enviro Abadi, Surabaya consultant and engineering, with a total sample of 31 population, namely saturated sampling technique. The test was carried out using SPSS 16 for windows. By testing, the instrument test is validity and reliability, classic assumption test, consisting of normality test, linearity test, heteroscedacity test, multicollinearity test, hypothesis testing with t test and analysis through path analysis, with line 1 and line 2. The test results are to test instrument, the validity of all items for leadership style, compensation, motivation and performance values. > 0.60, this shows that all instruments are valid, so research is worth continuing. Likewise with the reliability test, all variables > 0.60. Then all variables are declared reliable and feasible for testing. Classic Assumption Test, all normally distributed. Linear test, between independent variables and variables have linear relationships. The effect of leadership style on motivation is 0.515, berate contributes 51.5 proents to motivation, Compensation to motivation has an effect of 0.027. Lemag contribution of 2 percent, leadership style to performance 0.085, this means that the contribution of influence is 8 percent. The effect of compensation on the workforce has a significant negative effect of - 0.214, while the motivation for performance has an effect of 0.333, the contribution to performance is 33.3 percent. The indirect influence of leadership style on performance through motivation is 0.686, meaning that the influence of leadership style on performance through motivation is 68.6 percent. Compensation's indirect effect on performance through motivation is - 0.285.

Keywords: leadership style, compensation, motivation, performance.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Percepatan pembangunan terjadi disegala bidang, di bidang perekonomian perkembangan perekonomian melaju dengan cepat ditunjang pembangunan infrastruktur, sehingga rantai distribusi bisa bergerak cepat. Apabila perkembangan pembangunan ekonomi tidak diimbangi dengan pergerakan perusahaan mengikuti percepatan pembangunan, maka competitor akan cepat masuk menggantikan perusahaan yang terlambat mengantisipasi hal itu. Perusahaan tentu tidak bisa berdiri sendiri dalam mengantisipasi hal ini semua elemen dalam perusahaan tentu harus bergerak cepat dan dinamis mengikuti arah pengembangan pembangunan ekonomi. .Dalam studi kelayakan Bisnis terdapat beberapa aspek kelayakan yang harus dipenuhi diawali dengan kelayakan legalitas usaha, kelayakan pemasaran, sampai pada kelayakan Amdal, yaitu kelayakan Analisis Dampak Lingkungan, karena hal ini tentu akan mempengaruhi dampak dibangunnya perusahaan terhadap kehidupan bermasyarakat. Evaluasi kelayakan Analisis Dampak Lingkungan berpengaruh terhadap ijin dari Pemerintah tentang kelangsungan pembangunan perusahaan tersebut. Oleh karena itu banyak perusahaan berdiri dengan tujuan untuk membantu pemerintah dalam menganalisis Dampak Lingkungan yang diakibatkan oleh pembangunan pembangunan yang sedang dilaksanakan, baik oleh pemerintah itu sendiri ataupun oleh lembaga swasta. Perusahaan yang berbentuk PT yaitu PT Geo Enviro Abadi Consultan and Engineering Surabaya, salah satu Perusahaan yang bergerak pada jasa konsultan Lingkungan Hidup. Banyak tantangan yang dihadapi perusahaan ini, selain pesaing yaitu perusahaan sejenis, perusahaan ini dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan tepat kalkulasi hasil analisis karena berkaitan dengan kelanjutan pembangunan.

Tuntutan ketepatan analisis dan ketepatan waktu tentu menuntut karyawan harus mempunyai kinerja yang baik, Kinerja menurut Prawirosentono, dalam Lijan Poltak Sinambela, 2016 mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing individu dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, serta tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan tentu sangat dipengaruhi beberapa variabel, variabel mana dapat meningkatkan kinerja karyawan akan mempunyai kinerja baik apabila salah satu variabel dapat mempengaruhinya, antara lain apabila karyawan selalu diberikan motivasi, Motivasi sangatlah penting, tanpa motivasi karyawan cenderung tujuan perusahaan tidak tercapai secara optimal. Peningkatan motivasi karyawan dapat dilihat dari: 1. Meningkatnya gairah kerja dan semangat kerja karyawan, 2. Meningkatnya produktivitas karyawan, 3. Terciptanya suasana kerja dan hubungan kerja yang baik, 4. Menigkatnya daya kreatifitas dan partisipasi karyawan, sesuai dengan (Mulyadi: 2015, 91) bahwa mottivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja sama secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Motivasi akan efektif dipengaruhi beberapa variabel antara lain Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi. Bagaimana Pemimpin dapat memberikan motivasi yang baik, sehingga Karyawan dapat bekerja dengan semangat yang tentu akan berakibat pada Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan menurut Rivai (2014 : 42) menyatakan bahwa gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan cara yang digunakan Pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang Pemimpin selain Gaya Kepemimpinan, Kompensasi juga dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan tepat, sehingga tujuan organisasi secara efektif dapat tercapai. Hasibuan (2013:117) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan

yang berbentuk uang, barang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima Karyawan sebagai imbalan yang diberikan kepada perusahaan. Variabel variabel tersebut saling mempengaruhi variabel lainnya. Apakah Gaya kepemimpinan maupun Kompensasi akan memotivasi Karyawan dalam mempengaruhi Kinerja karyawan Dari Latar Belakang yang telah penulis uraikan, maka penulis memberi judul karya ilmiah yang berbentuk skripsi ini adalah sebagai berikut "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT GEO- ENVIRO ABADI COUNSULTAN AND ENGINERING DI SURABAYA".

1.2. Rumusan Masalah

Dari Latar Belakang yang telah diuraikan diatas, maka Rumusan Masalah dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Geo Enviro Abadi counsultan dan engineering di Surabaya?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Geo Enviro Abadi counsultan dan engineering di Surabaya?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Geo Enviro Abadi counsultan and engineering di Surabaya?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Geo Enviro Abadi Surabaya
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhdap Kinerja Karyawan PT Geo Enviro Abadi di Surabaya?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, melalui Motivasi Karyawan PT Geo Enviro Abadi Surabaya?
7. Apakah Kompensasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan melalui Motivasi karyawan PT Geo Enviro Abadi di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja Karyawan PT Geo Enviro Abadi di Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja Karyawan PT Geo Enviro di Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT Geo Enviro Abadi di Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Geo Enviro Abadi di Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Geo Enviro Abadi di Surabaya.
6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan PT Geo Enviro Abadi di Surabaya.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi PT Geo Enviro Abadi di Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini terbagi kedalam tiga aspek manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi perpustakaan di STIE Mahardhika Surabaya, dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan pengembangan variabel yang berbeda, terutama untuk penelitian di bidang yang sama, sebagai media dalam menambah wawasan..

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Baik rekrutmen tenaga kerja, maupun dalam peningkatan Kinerja pegawai perusahaan PT Geo Enviro Abadi Consultan and Engineering Surabaya.

3. Bagi Peneliti.

Penelitian ini sebagai syarat mutlak dalam penyelesaian pendidikan pada strata S1, guna memperoleh gelar Sarjana Strata ! S1, penelitian ini juga diharapkan mampu mengembangkan pengetahuan peneliti untuk pengembangan ilmu selanjutnya.

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen menurut Hasibuan (2012:2) adalah aktivitas Perencanaan, Pengorganisasian, Pengendalian, Penempatan, Pengarahan, Pemotivasian, Komunikasi, dan Pengambilan Keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien..

Robbin dan Mary (2010) menjelaskan mengenai fungsi Manajemen adalah : 1. *Planning*, yang mengandung arti mendefinisikan sasaran, menetapkan strategi, dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas. 2. *Organizing* (penataan) adalah menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya, dan siapa yang mengerjakannya. 3. *Leading* (Kepemimpinan), yaitu tindakan memotivasi, memimpin, dan tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain. 4. *Controlling* (Pengendalian) yaitu kegiatan mengawasi aktivitas untuk memastikan segala sesuatu pekerjaan terselesaikan sesuai dengan rencana.

Menurut Mangkunegara (2011:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu Perencanaan, Pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Handoko (2011:5) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses Perencanaan, Pengorganisasian, pengarahannya dan pengawasan kegiatan kegiatan Pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan

pelepasan Sumber Daya Manusia agar tercapai berbagai tujuan, baik tujuan individu, organisasi ataupun Masyarakat.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Suwanto dan Priansa (2011:30) menyatakan bahwa fungsi Sumber Daya Manusia meliputi :

A. Fungsi Managerial.

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebelum tujuan akhir perusahaan ditentukan, informasi, khususnya informasi mengenai kepegawaian harus lengkap. Kelengkapan itu berada di Manager Kepegawaian, berhubungan dengan perencanaan kepegawaian, manager kepegawaian harus dapat mengajukan dan menjawab pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan pegawai.

b. Pengorganisasian (*Organizing*).

Setelah Perencanaan, tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah direncanakan agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Proses organisasi adalah membentuk organisasi kemudian membaginya kedalam unit-unit yang disesuaikan dengan fungsi-fungsi dalam perusahaan dan telah ditentukan, dilengkapi dengan aturan bagi karyawan serta fasilitas-fasilitas tertentu.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Tahap selanjutnya setelah melaksanakan pengorganisasian, adalah melaksanakan pengarahan. Pengarahan adalah suatu kegiatan memberi petunjuk dan mengajak pegawai dalam perusahaan agar mereka mempunyai kemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pengarahan ini sering disebut sebagai penggerak, motivasi dan juga dapat diartikan kegiatan memberikan perintah. Jadi dalam pengarahan, pegawai dalam perusahaan diarahkan bekerja sesuai

denga aturan yang telah disepakati dalam perusahaan dengan bertanggung jawab, tanpa paksaan dan diarahkan agar mau bekerja sama dengan pegawai lainnya dalam satu perusahaan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Perencanaan, pengorganisasian, serta pengarahan telah dilaksanakan , maka kegiatan yang tidak kalah penting agar semua kegiatan berjalan sesuai dengan perencanaan, maka kegiatan selanjutnya adalah Pengendalian (*controlling*).pengendalian berarti memperhatikan dengan melihat , mengamati serta hasilnya berupa penilaian atas tindakan pekerjaan yang telah dilaksanakan pegawai. Pengendalian juga berfungsi membandingkan hasil yang telah dicapai pegawai dengan hasil atau target yang telah direncanakan. Bila terjadi penyimpangan dari perencanaan, maka perlu diperbaiki dengan memberikan petunjuk petunjuk kepada pegawai. Dapatlah disimpulkan bahwa pengawasan berarti mengawasi pegawai, tetapi tidak menilai pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan pengendalian disamping mengamati, mengawasi pegawai, juga turut serta menilai hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai.

B. Fungsi Operatif dan Fungsi Teknis.

Fungsi operatif ini terbagi kedalam beberapa sub fungsi sebagai berikut :

a. Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah mempeoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi ini berkaitan dengan penentuan kbutuhan pegawai dan recruitmennya, seleksi dan proses penempatannya. Penentuan kebutuhan pegawai menyangkut mutu dan jumlah pegawai. Sedangkan seleksi dan penempatan pegawai menyangkut masalah memilih dan menarik pegawai didalamnya terdapat pembahasan tentang formulir

formulir surat lamaran, mengadakan test psikologis , wawancara, dan kegiatan lainnya yang berkenaan dengan pelaksanaan pengadaai pegawai.

b. Pengembangan (*Development*)

Pegawai telah diterima melalui beberapa seleksi, sebelum melaksanakan tugasnya perlu pembinaan dan diadakan pengembangan. Pengembangan pegawai dilaksanakan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik, agar pegawai selalu dapat meningkatkan keterampilannya, melalui pelatihan. Pelatihan dilaksanakan agar pegawai dapat menyelaraskan pengetahuan dan keterampilan dengan perkembangan lingkungan.

c. Kompensasi (*Compensation*).

Kompensasi menjadi sangat penting bagi pegawai, dikarenakan tujuan awal pegawai dalam bekerja adalah berprestasi. Kompensasi adalah pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang telah diberikan pegawai kepada perusahaan. Kompensasi ini diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang sebagai gaji, ditambah dengan tunjangan tunjangan lain dalam hitungan tiap bulan.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Membentuk suatu kerja sama team, tidaklah mudah memerlukan ilmu untuk membentuk hal tersebut, dalam manajemen hal tersebut dikenal dengan istilah pengintegrasian, pengintegrasian adalah penyesuaian sikap sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan, dan keinginan masyarakat. Dengan demikian para manager dan para pimpinan perusahaan perlu memahami perasaan, tingkah laku, dan sikap para pegawai untuk dibuat pertimbangan dalam pembuatan keputusan berbagai kebijaksanaan perusahaan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*).

Pemeliharaan mengandung suatu pengertian mempertahankan kondisi yang ada agar tidak terjadi penurunan kualitas, dan ketika terjadi penurunan kualitas, segera

memperbaiki. apa yang sudah diterima dan dinikmati pegawai diusahakan tidak terjadi penurunan tetap dipertahankan. Pemeliharaan yang secara kongkritnya berusaha mempertahankan kondisi yang ada berdampak pada semangat kerja, semangat kerja tentu berpengaruh pada kinerja pegawai.

f. Pensiunan (*Separation*).

Fungsi Pensiunan ini berhubungan erat dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan, dan memasuki masa berakhirnya perjanjian kerja yang lazim dinamakan pension. Masa ini berarti pegawai telah melaksanakan kewajiban pekerjaannya selama sesuai dengan peraturan perusahaan dalam keadaan baik. Biasanya beberapa perusahaan yang tergolong telah merencanakan dana pensiun menyediakan dana yang sumbernya dari potongan gaji pegawai yang bersangkutan pada waktu masih aktif bekerja.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan dari Sumber daya Manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, Menurut Samsudin dalam Hamal, Arif Yusuf (2016:15). Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang berpengaruh. Sumber daya manusia mengandung 4 (empat) tujuan yaitu : 1. Tujuan sosial, bertujuan agar manusia atau pegawai dalam perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Perusahaandiharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) . 2. Tujuan Organisasional,

tujuan operasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi Sumber Daya Manusia meningkatkan efektifitas organisasional dengan cara sebagai berikut: a.. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi, b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien, c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan. d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak hak tenaga kerja.e. Mensosialisasikan kebijakan Sumber Daya Manusia kepada semua karyawan. 3. Tujuan Fungsional, tujuan fungsional adalah bertujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi Sumber Daya Manusia harus meningkatkan pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru. 4. Tujuan individual, adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan dapat memuaskan kebutuhan tenaga kerja yang terkait dengan perusahaannya. Aktivitas sumber daya manusia harus berfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat tenaga kerja dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan.

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama sama dengan

anggota kelompok dan dengan menggunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Thoah (2013:49) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan, maka dapatlah disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

B. Tipe tipe Gaya Kepemimpinan.

Tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan ditentukan oleh bagaimana pemimpin melaksanakan kepemimpinannya, karena pemimpin adalah leader yang akan diikuti oleh setiap bawahannya, yang tentu saja setiap gerak gerik dan gaya kepemimpinannya akan sangat berpengaruh terhadap proses kinerjanya. Hasibuan (2012:170) menyatakan gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan *Otoriter*, Gaya Kepemimpinan ini adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang, pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Kepemimpinan partisipatif. Gaya Kepemimpinan ini adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menimbulkan loyalitas dan partisipasi bawahan agar

berusaha memiliki organisasi. c. Kepemimpinan Delegatif. Gaya kepemimpinan ini apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya..

Thoha (2013:49) menjelaskan Gaya kepemimpinan yang membagi kedalam dua kategori gaya yang ekstrim yaitu: A. Gaya Kepemimpinan Otokrasi, Gaya kepemimpinan ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. B. Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpin ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. memperhatikan beberapa definisi tentang gaya kepemimpinan, dapatlah disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan terdapat beberapa gaya bergantung pada tujuan dan keberadaan perusahaan itu sendiri. Sedangkan Boone dan Kurtz dalam Bayuaji (2015:50) gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, selanjutnya menurut Miftah Thoha dalam Bayuaji (2015:50) untuk mengukur gaya kepemimpinan dapat diukur melalui indikator :

- A. Fungsi Komunikasi.
- B. Fungsi pembagian Tugas.
- C. Fungsi pendelegasian wewenang
- D. Fungsi pengawasan

2.1.3. Kompensasi.

A. Pengertian Kompensasi.

Kompensasi merupakan salah satu factor baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, oleh karena itu pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen secara managerial kompensasi diberikan disesuaikan dengan pegorbanan atau beban kerja yang telah

dilaksanakan. Salah satu fenomena di dunia kerja yang belum pernah selesai dibicarakan adalah masalah kompensasi, yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan tenaga kerja, sementara kompensasi itu sendiri adalah merupakan salah satu hal yang dapat mendorong semangat tenaga kerja, agar memiliki kinerja yang terus meningkat. Imbalan atas yang telah diberikan pada perusahaan. Kompensasi dari sudut pandang Perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi posisi persaingan perusahaan, proses recruitment, dan tingkat perputaran karyawan. Sedangkan ditinjau dari sudut pandang karyawan merupakan unsur pendapatan yang mempengaruhi gaya hidup, status, harga diri, dan perasaan tenaga kerja terhadap perusahaan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lain. Kompensasi menurut Ardana (2013 :153) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi., sedangkan Hasibuan (2013 : 117) menjelaskan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang baik secara langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai

Sastrohadwiryo dalam buku Yuniarsih (2011:125) menerangkan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka dapatlah disimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan, yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya waktu, tenaga dan pikiran serta kompetensi yaitu pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang telah mereka berikan selama waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang diatur dalam bentuk gaji dengan sistem imbalan jasa.

B. Tujuan Pemberian Kompensasi.

Tujuan diberikannya Kompensasi menurut Malayu SP Hasibuan (2013:121) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerjasama dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugas tugasnya dengan baik sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati,

2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relative kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik, maka serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi Pemerintah dapat dihindarkan.

C. Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011:124), sistem Kompensasi yang umum digunakan antara lain :

1. Sistem Waktu.

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan. administrasi kompensasi sistem waktu relative mudah serta dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem waktu ialah pekerja yang malaspun kompensasinya tetap akan dibayarkan sesuai dengan jasa karyawan yang sudah diberikan berdasarkan waktu, sesuai perjanjian.

2. Sistem Hasil (*output*).

Dalam sistem ini besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan pada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan

yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan dan administrasi. Adapun kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan benar benar diterapkan, pada sistem hasil yang perlu mendapatkan perhatian sungguh sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar tetapi kurang memperhatikan kualitasnya. Manajer juga harus memperhatikan jangan sampai karyawan memaksakan dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya. Namun sistem ini juga mempunyai kelemahan, kelemahan sistem ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil sehingga terlihat kurang manusiawi.

3. Sistem borongan.

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa atas dasar volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit , lama serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi dalam sistem borongan pekerjaan, memungkinkan menerima balas jasa besar ataupun kecil tergantung kecermatan kalkulasi perhitungan mereka.

Dito (2010: 32) menjelaskan bahwa pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah: A. sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti jam, hari, minggu atau bulan. B. Sistem hasil (output) dalam sistem ini besarnya kompensasi berdasarkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, misalnya per potong, per meter, per liter, ataupun per kilogram. C. sistem borongan, sistem borongan adalah cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Ardana (2012:155) menyatakan bahwa sistem pembayaran kompensasi antara lain :
a.. Sistem waktu, penetapan besarnya kompensasi berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. b. sistem hasil, : 1. Kompensasi diberikan berdasarkan kesatuan unit seperti per potong, per meter, per liter .2. kompensasi dibayarkan berdasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan pada lamanya waktu pengerjaan. 3. Tidak dapat ditetapkan pada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak punya standar fisik searyawan administrasi. c. sistem borongan, pemberian kompensasi berdasar pada : 1. Diberikan berdasarkan volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan, 2. Penetapan

kompensasi sistem ini rumit. 3. Penetapan sistem ini, besarnya balas jasa memerlukan kalkulasi yang tepat agar dapat memperoleh balas jasa yang wajar.

D. Azas Kompensasi.

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang Undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang karyawan bekerja dan memperoleh kepuasan kerja. Hasibuan (2013 : 122) menjelaskan asas kompensasi antara lain:

1. Azas adil.

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus diseimbangkan/ disesuaikan dengan seberapa besar prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab jabatan pekerjaan, resiko pekerjaan serta pemenuhan persyaratan internal konsistensi. Asas adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya, dengan asas adil ini akan tercipta suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik. Kompensasi akan diberikan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan oleh karyawan.

2. Azas layak dan wajar.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolok ukur layak adalah relative. Penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

E. Dimensi dan Indikator kompensasi.

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan peraturan adalah dalam bentuk Gaji, bonus, upah, hal ini merupakan kompensasi finansial. Kompensasi non finansial berupa asuransi, tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator

yang berbeda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat dua dimensi yang dikemukakan oleh Veithzal Rifai (2011:357), yaitu :

1. Kompensasi langsung : berupa , a. Gaji, Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekwensi dan kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. b. Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan tujuan spesipik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau dedikasinya kepada perusahaan. c. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Insentif merupakan variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan, agar berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Kompensasi tidak langsung. (*Fringe Benefit*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawannya. Kompensasi tidak langsung berupa, fasilitas seperti asuransi, tunjangan tunjangan, uang pension, dan lain lain.

Dengan Kompensasi baik itu kompensasi langsung, maupun kompensasi tidak langsung perusahaan atau organisasi bisa memperoleh, menciptakan, memelihara dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan cenderung kurang puas, bahkan mungkin cenderung keluar dari perusahaan, atau mungkin tingkat kedisiplinan rendah dan mungkin akan timbul keluhan keluhan lain. Jadi pada hakekatnya kompensasi berdampak pada kinerja karyawan

2.1.4 Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sabar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang pekerja/karyawan untuk mencapai tertentu pasti ada factor-faktor yang mendorong atau memberi semangat. Kebutuhan tau keinginan seseorang tidak akan sama antara yang satu dengan yang lain. Keinginan atau kebutuhan yang beragam itu terjadi karena proses mental dan karakteristik yang terjadi pada diri seorang pekerja/karyawan. Proses mental merupakan proses pembentukan persepsi pada diri seseorang, proses ini pada hakekatnya proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan dan sekitarnya. Dengan sikap yang berbeda-beda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya juga akan berbeda pula.

Menurut Edy Sutrisno (2014) dalam (Mulyadi, 2015:88) motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Abraham Spierling (1987) dalam (Mulyadi, 2015:89) mendefinisikan motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan diri.

Menurut William J. Station (1981) dalam (Anwar Prabu mangkunegara, 2011), dalam bukunya (Mulyadi, 2015:89) mendefinisikan motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Berdasarkan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat diartikan pula sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi dengan berbagai psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Edy Sutrisno (2014) dalam bukunya (Mulyadi, 2015:96) mengemukakan bahwa faktor-faktor tersebut adalah dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu faktor intern dan faktor ekstren.

1. Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain:

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk:

1. Memperoleh kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan kurang memadai
3. Kondisi yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Keinginan untuk mendapatkan penghargaan adalah seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan adalah, bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Pekerjaan tepat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa adalah keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Karyawan akan puas bila dalam pekerjaannya terdapat hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, serta kesempatan untuk memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstren

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern tersebut yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, misalnya tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi para pekerja/karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat

motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervise yang bijak

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberi pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa kesalahan. Supervisi yang baik yaitu supervise sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4. Adanya jaminan

Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk melakukan pekerjaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5. Status dan tanggungjawab

Status dan tanggungjawab adalah status atau jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi wewenang dan tanggungjawab yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6. Peraturan yang fleksibel

Merupakan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

Abraham Maslow dalam (Mulyadi, 2015:94) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan pegawai antara lain:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan
4. Kebutuhan harga diri

5. Kebutuhan aktualisasi

2.1.5 Kinerja Karyawan.

A. Pengertian Kinerja karyawan.

Dalam mencapai tujuan Perusahaan sangat membutuhkan kinerja karyawannya, karena dengan kinerja yang baik perusahaan akan dapat mencapai tujuan dari perusahaan, tujuan perusahaan esensinya mencari keuntungan, dengan kinerja karyawan yang tinggi tentu perusahaan akan mendapatkan kinerja perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012:105) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2013) dalam Mulyadi (2015:63) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau actual performance. Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapatlah disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.

Menurut Davis (1964) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013) dalam buku Mulyadi (2015:63) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain. :

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the man on the right job).

2. Faktor Motivasi (Motivation).

Motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk

mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Henry Simamora (1995) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:14), kinerja dipengaruhi oleh tiga factor, yaitu : a. Faktor individual yang terdiri dari , 1. Kemampuan dan keahlian, 2. Latar belakang, 3. Demografi. b. Faktor psikologis terdiri dari:: 1. Perepsi, 2. Attitude, 3. Personality, 4. Pembelajaran, 5. Motivasi. c. Faktor Organisasi yang terdiri dari : 1. Sumber daya, 2. Kepemimpinan, 3. Penghargaan, 4. Strutur, 5. Job design.

C. Pengukuran Kinerja.

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indicator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Mondy, Noe, Premeaux (1999) dalam DoniJuni Priansa (2016:271) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

1. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work*).

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*).

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisr bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*).

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi mempertimbangkan kemampuan untuk beraksi terhadap perubahan kebutuhan dan kondisi kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperation*).

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dengan orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati..

2.2 Penelitian terdahulu.

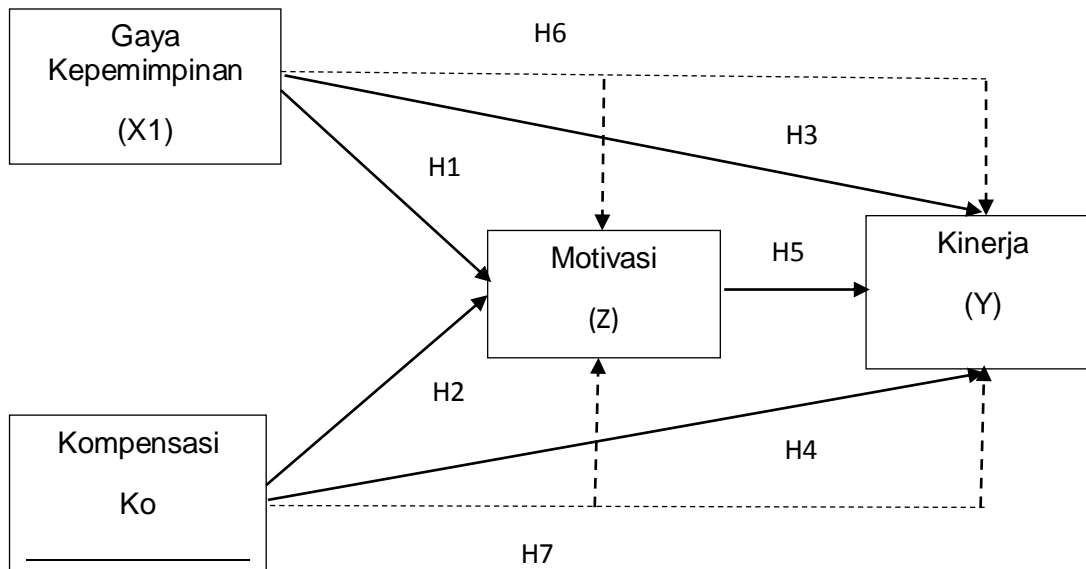
Memperhatikan hasil penelitian terdahulu dari beberapa peneliti dapat menunjang dan memperjelas penelitian untuk membandingkan hasil penelitian, dalam penelitian ini beberapa peneliti akan ditampilkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian Rizal Bima Bayuaji tahun 2015, dengan judul “Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada otoritas jasa keuangan di Surabaya”. Hasil penelitian melalui analisis regresi sebagai berikut $Y=0,499X_1+0,426X_2+0,355X_3$, dari hasil ini berarti variabel pelatihan mempunyai pengaruh 0,499 terhadap Produktifitas, sedangkan variabel Disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,426 terhadap produktifitas, sedangkan variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh paling rendah terhadap produktifitas yaitu sebesar 0,355.
2. Hasil penelitian Aris Baharudin 2012 dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan di Malang.” Penelitian ini mengambil sampel 44 responden, pendekatan penelitian dengan penelitian kuantitatif, analisis menggunakan analisis linier berganda variabel kompensasi dari hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan terutama dari kompensasi langsung berupa gaji dan kompensasi pelengkap berupa fasilitas yang diberikan perusahaan yaitu berupa kendaraan

operasional serta tempat tinggal. Hasil penelitian secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3. Risha Faiq Fakhri tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Audio Sumotomo Technology (Ast) Indonesia” penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan yang dimoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 79 responden. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan nalisa jalur dan uji sobel. Dari hasil analisis dengan menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 99,8 persen dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi, pelatihan melalui kepuasan kerja, sedangkan 0,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model dalam penelitian ini.
4. Dr. Jamil Thalib SE,MS. Tahun 2015, dengan judul “the impact of the discipline,motivation, and leadership in Makasar Lantamal VI Office Indonesia”, variabel dalam penelitian ini adalah Dicpline, Motivation, Leadership, and Performance, Result from present study explores that discipline, motivation and leadership affect partially and simultaneously the staffs performance of Maksar Lantamal VI Indonesia.
5. Iskandar, 2018, dengan judul “pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Antar Surya Jaya Surabaya dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening”.Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,017 lebih kecil dari 0,05. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja dengan signifikansi 0,017 lebih kecil darp 0,05.

2.2 Kerangka Konseptual.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber : diolah peneliti

Keterangan :

- > Pengaruh langsung
- - - - -> Pengaruh tidak langsung

3. METODE PENELITIAN.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesa dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang dengan variabel variabel yang diteliti untuk mendapatkan hasil yang akurat dengan beberapa analisis, dalam bab ini akan membahas jenis penelitian, populasi dan sampel, devinisi operasional variabel , tehnik pengumpulan data serta analisis data dengan menggunakan metode analisis jalur.

3.1 Jenis Penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, hal ini berarti penelitian menggunakan analisis statistic yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis. Penelitian kuantitatif dapat dikaikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti dengan populasi dan sampel tertentu. Penggunaan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatip atau statistic dengan tujuan untuk

menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2014:14). Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja, baik secara langsung ataupun melalui variabel motivasi kerja.

3.2. Populasi dan sampel.

3.2.1 Populasi.

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dari definisi diatas, maka dalam penelitian ini populasi adalah karyawan PT Geo-Enviro Abadi *counsultan and enggining* di Surabaya berjumlah 31 karyawan.

3.2.2 Sampel.

Arikunto (2012:109) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling, karena sampel yang diambil adalah seluruh populasi yang ada disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya 31 karyawan tetap, maka diambil keseluruhan guna dijadikan sampel tanpa harus mengambil jumlah tertentu. Jumlah sampel dalam penelitian ini 31 Responden.

3.3 Defenisi Operaional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah:

- a. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sementara variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel tergantung. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi.
- b. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja Karyawan.
- c. Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini variabel intervening adalah Motivasi kerja

Defenisi operasional tiap-tiap variabel dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator
1	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	Menurut Boone dan Kurtz dalam Bayuaji (2015:50)Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin, mempegeruhi karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fungsi Komunikasi 2. Fungsi Pembagian Tugas 3. Fungsi Pendelegasian wewenang 4. Fungsi Pengawasan
2	Kompensasi (X2)	Menurut Ardana (2012:153) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bonus 2. Insentif 3. Asuransi 4. Uang
3	MOTIVASI KERJA(Y)	Menurut Willian J, Station dalam Mulyadi (2015:89) motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis. 2. Kebutuhan rasa

		adalah kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. sedangkan Abraham Maslow dalam Mulyadi (2015:94) mengemukakan indicator motivasi.	aman. 3. Kebutuhan social atau rasa memiliki. 4. Kebutugan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi.	Sumber : Data diolah peneliti
4	KINERJA KARYAWAN. (Z)	Menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Donni Juni Priansa (2016:271) menyatakan bahwa pengukuran Kinerja harus sesuai dengan kepentingan organisasi , sehingga indicator pengukukarannya disesuaikan dengan 6 dimensi pegukuran .	1. Kuantitas pekerjaan. Mengenal perusahaan 2. Kualitas Pekerjaan. 3. Kemandirian. 4. Inisiatif. 5. Adaptabilitas. 6. Kerjasama.	3.4 Te knik Pengump ulan Data Pros edur pengumpu lan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa

tahap sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Metode ini dilkukakan dengan cara mempelajari, meneliti, dan menelaah berbagai literature yang bersumber dari buku-buku teks, jurnal ilmiah, majalah-majalah ilmiah, maupun penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini. Data

yang diperoleh berupa data sekunder yang digunakan untuk memberikan landasan teori yang kuat guna analisis yang dilakukan.

2. Penelitian Lapangan (*field research*)

Metode ini bertujuan untuk mendapatkan data primer mengenai masalah yang diangkat oleh peneliti, yang dilakukan dengan meninjau secara langsung objek peneliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, kuesioner akan diberikan kepada karyawan Geo-Eviro Abadi counsultan and Engineering .untuk keperluan menganalisis secara kuantitatif dan untuk menghindari kesulitan responden dalam menjawab kuesioner, maka jawaban diberi kriteria melalui skor sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju mendapat skor 1
2. Tidak setuju mendapat skor
3. Setuju mendapat skor 3
4. Sangat setuju mendapat skor 4

3.4.2 Dokumentasi

Menurut Arikunto (2011) metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dalam penelitian ini dokumentasi diperoleh dari PT Geo Enviro Abadi Consultan and engineering surabaya.

3.5 Sumber Data

Jenis data kuantitatif adalah analisa yang digunakan terhadap data-data yang berwujud angka-angka berupa data tabulasi, misalnya hal ini dapat dilihat dari pengolahan kuesioner.

Data yang diambil dari responden baik secara langsung ataupun tidak langsung disebut juga sumber data.

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu karyawan PT Geo Enviro Abadi Consultan and engineering Surabaya.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Indrianto dan Supomo (2010:147) data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan, historis yang tidak dipublikasikan. Dalam hal ini data sekunder di dapatkan dari manajemen PT Geo Enviro Abadi consultan and engineering Surabaya.

3.6 Analisis Data

Analisis merupakan proses penyederhanaan data dalam bentuk yang paling mudah dibaca dan diinterpretasikan. Untuk menyederhanakan data penelitian menjadi informasi yang sederhana dan mudah dipahami, dalam penelitian ini menggunakan bantuan kerja komputer yaitu dengan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*).

3.6.1 Uji Kualitas Data

Sebelum penelitian dilakukan, perlu dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas terhadap daftar pertanyaan yang digunakan. Pengujian validitas realibilitas pertanyaan ini di maksudkan agar daftar pertanyaan yang digunakan mendapatkan data penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas memenuhi batasan yang di syaratkan.

A. Uji Validitas

Menurut Sekaran dalam Sarjono (2011:35) Uji validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksud. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pertanyaan

Ketentuan validitas instrument sah apabila r hitung lebih besar dari r kritis. Menurut Suyuti (2005) item pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dar r standart yaitu 0,3. Menurut Sugiyono (2004) bila klerasi setiap factor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dari instrument alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. dipercaya. Pengukuran Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai tujuan pengukuran. Untuk mencapai hasil tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS (Statistics product and service solution) uji statistic cronbach's alpha. Kriteria instrument penelitian dikatakan reliable dengan menggunakan tehnik, bila koefisian reliabilitas (cronbach's alpha) $>0,6$ sesuai teori Sofian Siregar (2015:57).

Triton (2006), jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima belas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable
2. Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliable

3. Nilai alpha cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliable
4. Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliable
5. Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliable

Nugroho (2005), reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki *Alpha Cronbach's* > dari 0,60. Suyuthi (2005), kuesioner dinyatakan reliable jika mempunyai nilai koefisien alpha yang besar dari 0,6. Jadi pengujian reliabilitas instrument dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrument berkaitan dengan keajegan dan taraf kepercayaan terhadap instrument penelitian tersebut.

3.6.2 Uji Asumsi klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, uji normalitas.

A. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antar dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada di luar model. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, Nugroho dalam Sujianto (2009:79) menyatakan jika nilai Variance Inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas.

B. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut terdapat heteroskedastisitas. Metode regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model. Dengan ketentuan:

1. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
2. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0
3. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah saja

C. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi yang terjadi diantara anggota observasi yang terletak berderetan, biasanya terjadi pada data time series. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin Watson* (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. $1,65 < DW < 2,35$ maka tidak ada autokorelasi
2. $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ maka tidak dapat disimpulkan
3. $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ maka terjadi autokorelasi

D. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, salah satunya dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-smimov yang dipadukan dengan kurva normal Q-Q Plots. Ketentuannya adalah jika probabilitas lebih besar dari level signifikan (α) maka data berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi adalah normal (simetris).

3.6.3 Analisis Jalur / Path Analysis

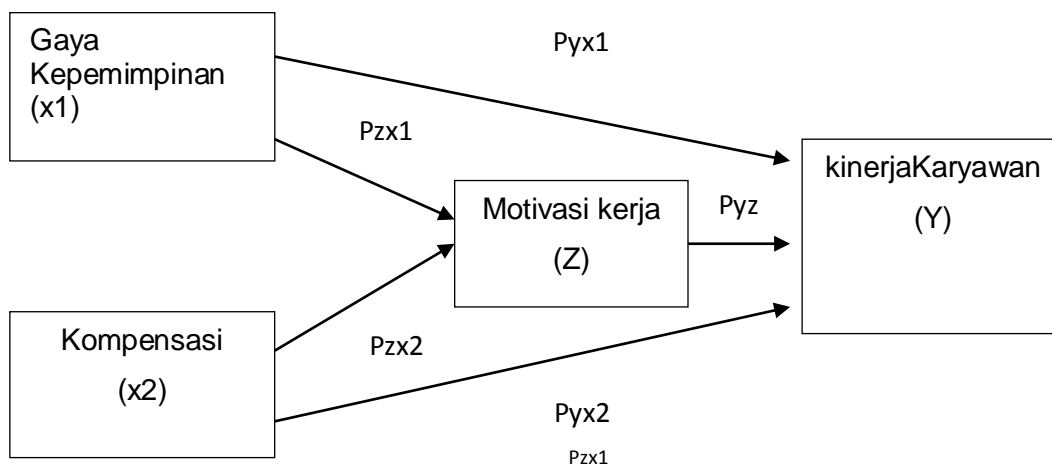
Menurut Sarjono (2011:117) model *path analysis* (analisis jalur) digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun asumsi-asumsi *path analysis* antara lain sebagai berikut:

1. Hubungan antar variabel bersifat linear dan adaptif (mudah menyesuaikan diri)
2. Data yang digunakan berdistribusi normal, valid, dan reliable
3. Adanya *recurivitas* yaitu suatu keadaan dimana anak panah mempunyai hubungan satu arah dan tidak boleh terjadi pemutaran kembali
4. Variabel terikat setidaknya/minimal dalam ukuran interfal dan rasio
5. Menggunakan sampel *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening , Imam Ghozali (2012:249) mengemukakan yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotasis kasualitas imajiner. Analisis jalur dapat menunjukkan pengaruh dari suatu variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen) melalui lintasan atau koefisien jalur ,Ridwan dan Kuncoro (2012:115)

Gambaran diagram jalur dalam *path analysis* adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Diagram Jalur Path Analysis
Sumber: data diolah peneliti

Persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

Sub Struktur 1

$$Z = p_{ZX1}.X1 + p_{ZX2}.X2 + p_Z.e1$$

Sub Struktur 2

$$Y = p_{YX1}.X1 + p_{YX2}.X2 + p_Y.e2$$

Keterangan:

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kompensasi

Z = Motivasi Kerja

ZY = Kinerja karyawan

P = Koefisien

E = Error / variabel Pengganggu

p_{ZX1} =Koefisien Gaya kepemimpinan ke Motivasi kerja

p_{ZX2} =Koefisien Kompensasi ke Motivasi kerja

p_{YX1} =Koefisien Gaya Kepemimpinan ke Kinerja karyawan

p_{YX2} =Koefisien Kompensasi ke Kinerja karyawan.

p_{e1} =factor diluar sub struktur 1 (error)

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji t (pengujian secara individual)

Uji t disebut juga uji parsial, uji signifikansi nilai T (uji parsial) menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis Uji t ;

- a. H_0 : variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. H_a : variabel independen berpengaruh terhadap variabel Dependen

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $\text{sig } t > 0,05$ artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $\text{sig } t < 0,05$ artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi merupakan salah satu ukuran utama yang bisa digunakan dalam analisis regresi. Tujuan koefisien Determinasi yaitu untuk menentukan apakah garis regresi yang didapatkan telah menjelaskan data yang digunakan atau tidak, istilah lain disebut goodness of

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah PT Geo Enviro Abadi consultant and engineering Surabaya

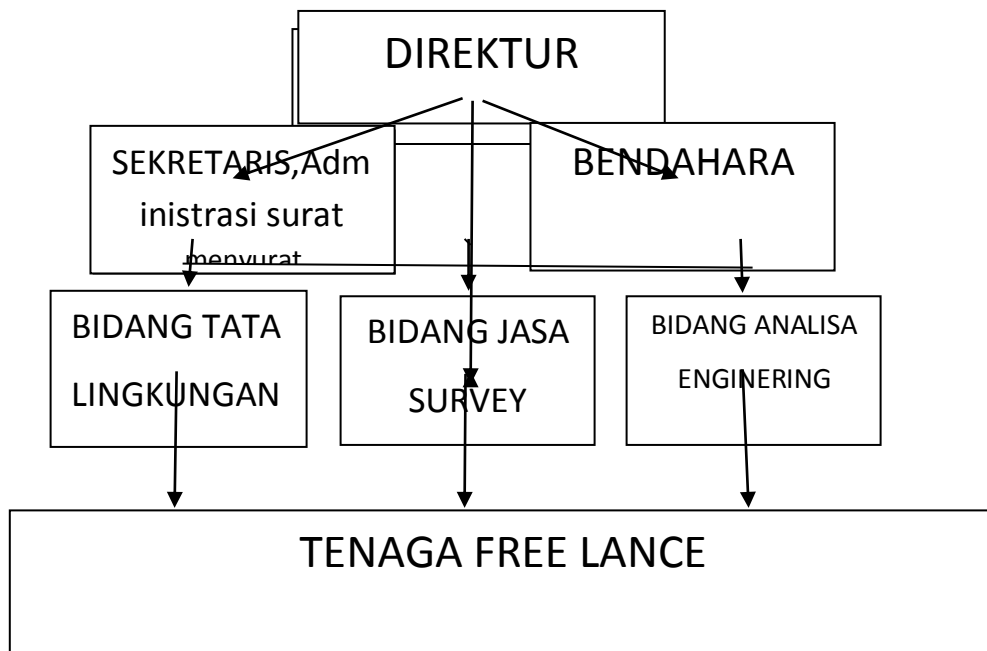
PT Geo Enviro Abadi Engineering berdiri pada tahun 2011. untuk menjawab tantangan pekerjaan yang sedang dihadapi era globalisasi ini, dengan pendiri utama adalah Dr, Dyah Susilawati PT Geo Enviro Abadi Consultan and Engineering mempunyai bidang garapan terdiri dari Tata kelola lingkungan perusahaan.

Badan pengelola memiliki keunggulan dalam pengelolaan unit usaha antara lain pengembangan teknologi dalam melakukan pembayaran, kemudian menciptakan inovasi-inovasi produk dalam bersaing di zaman yang kompetitif. Selain itu, badan pengelola usaha memiliki visi dan misi antara lain: menjaga dan memelihara asset PT Geo Enviro Abadi consultant and engineering Surabaya dan meningkatkan pendapatan Negara bukan pajak (PNBP) sehingga pengelolaan universitas akan lebih mandiri tanpa terus-menerus

bergantung kepada pemerintah terlebih soal sumber dana dalam pengembangan universitas.

Sedangkan untuk struktur organisasi yang dimiliki PT Geo Enviro Abadi Consultan and Engineering disesuaikan dengan fungsi satuan kerja dengan bentuk struktur organisasi Line, hal ini berarti titik komando ada pada Direktur Utama, dibagi ke dalam beberapa bidang yaitu Bidang Tata Lingkungan, Bidang Jasa Survey, Bidang analisa engineering. Yang pada masing-masing bidang membawahi beberapa divisi sesuai dengan besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan masing-masing. Terlihat dalam struktur Organisasi sebagai berikut :

4.1.2 Struktur Organisasi



Gambar Struktur Organisasi PT Geo Enviro Abadi Surabaya

Sumber :

diolah peneliti 2019

4.1.3 Uraian Kerja PT Geo Enviro Abadi Consultan and Engineering Surabaya

PT Geo Enviro Abadi Consultan and Engineering Surabaya memiliki visi dan misi yaitu Bekerja dengan ketepatan waktu, tepat analisa, menghasilkan kepuasan klien. Sedangkan uraian jabatan disusun sesuai dengan beban kerja di bidang masing-masing Pada PT Geo Enviro Abadi Consultan and Engineering Surabaya. Sebagai berikut :

1. Direktur.

Bertanggung jawab penuh terhadap hal hal .

- a. Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia,
- b. Penerimaan kontrak kerja sama,
- c. pengawasan jalannya perusahaan,
- d. evaluasi hasil pekerjaan,
- e. Pertanggung jawaban pada rapat pemegang saham,
- f. Memelihara kondisivitas Perusahaan, dan karyawan.

2. **Sekretaris, Pengadministrasian surat menyurat**
 - a. Menyusun konsep, membuat dan mengarsipkan persuratanyang ada pada PT Geo Enviro Abadi Consultan and Engineering Surabaya,
 - b. Mengarsipkan surat keluar dan surat masuk
 - c. Mendistribusikan surat baik surat masuk ataupun surat keluar
 - d. Melaksanakan recheck untuk surat-surat dengan bukti dll agar dilakukan secara tertib dan teratur
 - e. Pengadministrasian Sarana dan Prasarana
3. **Bendahara**
 - a. Bertanggung jawab terhadap Direktur
 - b. Bersama Direktur merencanakan Rencana Anggaran Belanja Perusahaan,
 - c. Melakukan pendataan terkait asset-asset yang dimiliki PT Geo Enviro Abadi consultan and engineering Surabaya
 - d. Melakukan pendataan Inventaris PT Geo Enviro Abadi
 - e. Melakukan recheck kelengkapan dan asset-asset yang dimiliki untuk operasional kegiatan sehari-hari
4. **Bidang Tata Lingkungan**
 - a. Bertanggung jawab terhadap direktur,
 - b. Melaksanakan Pekerjaan analisis lingkungan,
 - c. menugaskan tenaga ahli Lingkungan melaksanakan penelitian
 - d. Membuat laporan hasil analisis Lingkungan,
 - e. Menyerahkan hasil analisis dan mempertanggung jawabkan kepada klien.
5. **Bidang jasa survey**
 - a. Bertanggung jawab terhadap Direktur,
 - b. Melaksanakan Survey ke Lokasi objek ,
 - c. Meneruskan hasil survey, serta melaporkan pada Bidang yang menangani.
 - d. Menyiapkan peralatan survey yang dibutuhkan,
 - e. Menyiapkan perencanaan pekerjaan tindak lanjut..
6. **Bidang analisis engineering**
 - a. Bertanggung jawab terhadap Direktur,
 - b. Melaksanakan analisa engineering,
 - c. Mempersiapkan peralatan, serta pemeliharaan peralatan.
 - d. Memberikan laporan hasil analisis engineering,
 - e. Pertanggungjawaban pelaporan hasil analisis terhadap klien.
7. **Tenaga freelance project**
 - a. Melaksanakan tugas sesuai dengan perintah dari masing masing bidang.
 - b. Melaksanakan tugas sesuai dengan keperluan klien .
 - c. Bertanggung jawab terhadap Kepala bidang yang memerintahkan.

fit , Joko Ade Nusiyono & Pray P>H Nadeak (2016:137) Gujarati (2004) dalam Joko Ade Nursiyono & Pray P>H> Nadeak (2016:139) menyatakan bahwanilai koefisien determinasi tersebut diinterpretasikan sebagai proporsi atau prosentase dari variasi atau keragaman total dalam variabel tak bebas (Y) yang dapat dijelaskan oleh model regresi.

Nilai Koefisien Determinasi adalah antara nol sampai 1 (0-1) Jika R^2 mendekati 1 , maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel variabel independent terhadap variabel dependent, sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka semakin lemah variasi variabel independent menerangkan variabel dependen.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap motivasi serta dampaknya pada Kinerja Pegawai PT Geo Enviro Abadi consultan and engineering Surabaya disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian alat Kesehatan PT Geo Enviro Abadi consultan and engineering Surabaya, ini berarti apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan akan berpengaruh terhadap Motivasi karyawan, namun Gaya kepemimpinan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja.
2. *Kompensasi* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan PT Geo Enviro Abadi consultan and engineering, pengaruh kompensasi terhadap motivasi prosentasenya tidak terlalu besar, hal ini dipengaruhi variabel lainnya selain kompensasi.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Geo Enviro Abadi consultan and engineering Surabaya. sesuai dengan data riil hasil observasi peneliti bahwasanya hasil keputusan pimpinan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat.
4. *Kompensasi* berpengaruh tidak signifikan negatif terhadap Kinerja karyawan PT Geo Enviro Abadi consultan and engineering Surabaya hal ini menunjukkan bahwa ukuran penghasilan tidak menjadikan tujuan utama bekerja, hal lain dikarenakan pekerjaan dilaksanakan atas dasar family business. jadi kompensasi berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja.
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Geo Enviro Abadi consultan and engineering Surabaya Karyawan yang termotivasi karena gaya kepemimpinan, hal ini mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.
6. Gaya Kepemimpinan baik secara langsung maupun melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Geo Enviro Abadi consultan and engineering Surabaya, gaya kepemimpinan melalui motivasi lebih besar tingkat dominasinya, hal ini disebabkan gaya kepemimpinan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga kinerja karyawan meningkat.

7. *Kompensasi*, berpengaruh signifikan terhadap motivasi, namun kompensasi berpengaruh tidak signifikan negative terhadap kinerja karyawan PT Geo Enviro Abadi consultan and engineering sesuai dengan hasil observasi peneliti yang mempengaruhi kinerja adalah wibawa pimpinan. Kompensasi bukan alasan karyawan untuk meningkatkan kinerja.

5.2 Saran.

Sebagai sumbangsih pemikiran dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka perkenankan memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis bahwasanya Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini berarti kesejahteraan di PT Geo Enviro Abadi consultan and engineering telah memberikan rasa nyaman. Berdasarkan hasil penelitian Gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi dan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja. memperhatikan hal tersebut, suasana kekeluargaan harus tetap dipertahankan seperti tiap tahun diadakan gathering, outbond, rekreasi bersama. Tetap dipertahankan.
2. Hasil penelitian membuktikan masih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja, terutama untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lainnya, misalnya lingkungan kerja, asmosphere ruangan, dan gaya kepemimpinan otoriter untuk membedakan hasil secara statistik, kemudian dapat membandingkan mana yang lebih baik.
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti dan mengembangkan jenis penelitian dengan analisis factor dari variabel yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang. Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsini 2012, *Prosedure Penelitian suatu pendekatan praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Aris, Baharudin, 2012, *"Pengaruh Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja Terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN unit pelayanan di Surabaya"*.
- Handoko, Hani, 2011, *manajemen*, edisi kedua, Yogyakarta BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta PT Bumi Aksara.
- , 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu, 2011, *manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan ketujuh, PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Miftah, Thoha, 2013 *perilaku organisasi konsep dasar dan implikasinya*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mulyadi, SE,MM, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, In Media Bogor.
- Mulyadi, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* cetakan kedua, InMedia Bogor.
- Riska, 2015, *"pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Audio Sumotomo technology Indonesia"*
- Rivai, Vaithzal dan Sagala, Elfa Jauvani, 2011, *manajemen* edisi kesepuluh Jakarta, Erlangga.
- Rizal Bima Banyuaji, *"pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada otoritas Jasa keuangan di Surabaya"*.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary, 2010, *manajemen* edisi kesepuluh, Jakarta, Erlangga.
- 2015, *perilaku Organisasi*, edisi 16, Jakarta, penerbit Salemba Empat.
- Sujianto, Agus Eko, 2009, *aplikasi statistik dengan SPSS*, Jakarta, penerbit Prestasi pustaka.
- Sugiono, 2010, *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung, penerbit Alfabeta.
- , 2012, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung Alfabeta.
- Suparno, Eko Widodo, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.

Yuniarsih, Suwanto, 2011, *manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan ke Tiga, Bandung, penerbit CV Alfabeta.

