

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
OUTLET INDOMARET DI KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk melengkapi persyaratan  
Dalam memperoleh gelar Sarjana S1**



**RIO PRASETYA**

**NIM: 2022013**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI  
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS  
PALEMBANG**

**2024**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
OUTLET INDOMARET DI KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk melengkapi persyaratan  
Dalam memperoleh gelar Sarjana S1**



**RIO PRASETYA**

**NIM: 2022013**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI  
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS  
PALEMBANG**

**2024**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**OUTLET INDOMARET DI KOTA PALEMBANG**

Disusun oleh:  
**RIO PRASETYA**  
NIM: 2022013

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Anastasia Sri Sukistini, S.E., M.M.

Tanggal 31 Januari 2024

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**OUTLET INDOMARET DI KOTA PALEMBANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

RIO PRASETYA  
NIM: 2022013

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada Tanggal, 06 Februari 2024  
dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Tim Penguji

Nama Lengkap

Ketua : Anastasia Sri Sukistini, S.E., M.M.  
Anggota : Dra. M. F. S. Sulistyawati, M.Si.  
Anggota : Dr. Candra Astra Terenggana, S.E., M.M.

Tanda tangan



Palembang, 06 Februari 2024  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Bisnis dan Akuntansi  
Universitas Katolik Musi Charitas



Surayama Suci Kewal, S.E., M.Si.

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

# **JANGAN TAKUT GAGAL, TAPI TAKUTLAH TIDAK PERNAH MENCOBA**

"Kesuksesan bukanlah tujuan akhir, melainkan perjalanan yang berkelanjutan."

- Zig Ziglar -

**Skripsi ini kupersembahkan kepada:**

- **Tuhan yang maha Esa**
- **Papa dan Mama**
- **Koko dan Cece**
- **Sahabat, Teman, Rekan seperjuangan**
- **Universitas Katolik Musi Charitas**

**PERNYATAAN  
KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rio Prasetya  
NIM : 2022013  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTLET INDOMARET DI KOTA PALEMBANG** adalah karya saya.

Skripsi ini adalah karya ilmiah yang bebas dari unsur plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti ada unsur plagiat dalam karya ilmiah ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Katolik Musi Charitas.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 06 Februari 2024

Pemberi Pernyataan

Rio Prasetya

**PERNYATAAN**  
**PERSETUJUAN UNGGAH KARYA TULIS SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rio Prasetya

NIM : 2022013

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTLET INDOMARET DI  
KOTA PALEMBANG**

Menyatakan bahwa saya memberikan hak kepada Universitas Katolik Musi Charitas untuk mempublikasikan skripsi saya tanpa meminta ijin dari saya selama nama saya tetap tercantum sebagai penulis.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 06 Februari 2024

Pemberi Pernyataan



Rio Prasetya

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Outlet Indomaret di Kota Palembang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Kompensasi dan Kinerja karyawan Outlet Indomaret di Kota Palembang. Data yang digunakan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kota Palembang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah metode *purposive sampling* dan diperoleh 121 responden, tetapi yang memenuhi syarat hanya 120 reponden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Outlet indomaret di Kota Palembang dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Outlet indomaret di Kota Palembang.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.



## **ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of leadership and compensation on the performance of Indomaret Outlet employees in Palembang City. The variables used in this research are Leadership, Compensation and Performance of Indomaret Outlet employees in Palembang City. The data used is primary data. The population in this study were all employees in Palembang City. The sampling technique used was a purposive sampling method and 121 respondents were obtained, but only 120 respondents met the requirements. Hypothesis testing was carried out using multiple linear regression analysis. The research results obtained show that leadership has a negative effect on the performance of Indomaret Outlet employees in Palembang City and compensation has a positive effect on the performance of Indomaret Outlet employees in Palembang City.*

*Keywords: Leadership, Compensation, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang selalu menyertai, membimbing, dan memberkati penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan kompensasi Terhadap kinerja karyawan pegawai outlet indomaret di kota Palembang”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat utama guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Katolik Musi Charitas Palembang.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan, saran, kritik, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang selalu menyertai dan memberkati penulis melalui berkat, rahmat dan karuniaNya sehingga penulis diberikan kesehatan dan kelancaran selama pengerjaan skripsi;
2. Universitas Katolik Musi Charitas Palembang yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk bisa belajar baik dari segi akademik maupun non akademik;
3. Bapak Dr. Antonius Singgih Setiawan, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Katolik Musi Charitas Palembang;
4. Ibu Ming Chen, S.E., M.Si. Selaku Dekan fakultas Bisnis dan Akutansi Universitas Katolik Musi Charitas Palembang.
5. Ibu Surayama Suci Kewal, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Akuntansi Universitas Katolik Musi Charitas Palembang
6. Ibu Anastasia Sri Sukistina S.E., M.M. (Sr. M. Archangela, FCh.) selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dan membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.

7. Ibu Agatha Septianna Sri Ratnasari, S.E., M.M. Selaku pembimbing akademik yang telah membimbing peneliti dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
8. Seluruh dosen Universitas Katolik Musi Charitas Palembang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama masa studi;
9. Seluruh staff dan karyawan Universitas Katolik Musi Charitas Palembang yang telah membantu peneliti dalam mengurus segala kebutuhan administrasi dan lainnya di Universitas Katolik Musi Charitas Palembang;
10. Papa, Mama, Ama dan semua keluargaku tercinta yang selalu memberikan doa tanpa henti, dukungan, bantuan moral dan materi sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan hingga jenjang sarjana;
11. Sahabat-sahabat terbaikku, sahabat seperjuangan selama masa kuliah, berbagi suka dan duka, saling memberikan semangat dan dukungan;
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan secara langsung dan tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya masih memiliki banyak kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan pengetahuan dari penulis. Oleh sebab itu dengan hati yang terbuka penulis mengharapkan berbagai saran, kritik dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak guna untuk menyempurnakannya di kemudian hari. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Palembang, 06 Februari 2024



(Rio Prasetya)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA .....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAKSI.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar belakang .....	1
B. Rumusan masalah .....	25
C. Tujuan penelitian .....	25
D. Manfaat penelitian.....	26
1. Manfaat teoritis.....	26
2. Manfaat praktis .....	26
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kinerja karyawan .....	27
1. Definisi kinerja karyawan.....	27
2. Dimensi-dimensi kinerja karyawan .....	28
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	28
4. Indikator-indikator kinerja karyawan .....	29
B. Kompensasi .....	30
1. Definisi kompensasi .....	30

2. Tujuan kompensasi .....	31
3. Faktor-faktor kompensasi .....	32
4. Indikator kompensasi.....	33
a. Kompensasi langsung.....	33
b. Kompensasi tidak langsung .....	34
C. Kepemimpinan .....	34
1. Definisi kepemimpinan.....	34
2. Jenis-jenis kepemimpinan.....	35
3. Dimensi kepemimpinan .....	37
4. Indikator kepemimpinan.....	38
5. Faktor-faktor kepemimpinan .....	39
D. Penelitian terdahulu.....	41
E. Pengembangan hipotesis.....	58
1. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja .....	58
2. Hubungan Antara Kinerja karyawan dan Kompensasi.....	59
F. Kerangka Teoritis.....	60
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis penelitian .....	61
B. Ukuran populasi dan teknik pengambilan sampel.....	61
C. Jenis data penelitian.....	62
D. Teknik pengumpulan data .....	62
E. Variabel, pengukuran, dan definisi operasional penelitian.....	62
F. Teknik analisa data .....	65
1. Statistik Deskriptif.....	65
2. Uji Validitas.....	65
3. Uji Reliabilitas .....	65
4. Uji Asumsi Klasik .....	66
a. Uji Normalitas .....	66
b. Uji Multikolinearitas .....	66
c. Uji Heterokedastisitas.....	67
5. Analisis Regresi Berganda.....	67
G. Pengujian Hipotesis.....	67

1. Uji F atau Uji Signifikan Persamaan .....	67
2. Uji t atau Uji Parsial .....	68
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil pengumpulan data penelitian .....	69
B. Karakteristik responden.....	70
1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	70
2. Karakteristik Berdasarkan Umur Responden .....	70
3. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Jabatan Responden.....	71
C. Uji validitas .....	71
D. Uji reliabilitas .....	74
E. Uji Statistik Deskriptif.....	75
1. Variabel Kepemimpinan (X1).....	76
2. Variabel Kompensasi (X2).....	79
3. Variabel Kinerja karyawan (Y).....	80
F. Uji Asumsi Klasik.....	81
1. Uji Normalitas .....	82
2. Uji Multikolinearitas.....	82
3. Uji Heterokedastisitas .....	83
G. Analisis Regresi Berganda .....	84
H. Pengujian Hipotesis.....	85
1. Uji Persamaan Signifikan atau Uji F .....	85
2. Uji t atau Uji Parsial .....	86
3. Uji Koefisien Determinasi .....	87
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Simpulan.....	89
B. Keterbatasan .....	89
C. Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar gaji pegawai Indomaret 2023 Diunggah pada 1 November 2023 oleh Hanung Pras .....	7
Tabel 1.2 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. Indomarco Prismaatama (Indomaret) Pada Tahun 2016-2020 .....	12
Tabel 1.3 Data Tabel Outlet Indomaret Palembang .....	15
Tabel 1.4 Hasil jawaban pra penelitian .....	16
Tabel 1.5 Jumlah Hasil jawaban Responden .....	17
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	41
Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	64
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data Kuesioner .....	69
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	70
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Umur Responden .....	70
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kelompok Jabatan Responden .....	71
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas .....	72
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	74
Tabel 4.7 Hasil Statistik Deskriptif .....	75
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan .....	76
Tabel 4.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi .....	79
Tabel 4.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja karyawan .....	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas .....	82
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	83
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	83
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	84
Tabel 4.15 Hasil Uji F .....	85
Tabel 4.16 Hasil Uji Signikansi (Uji Statistik t) .....	86
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinan .....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 10 Toko Retail Modern Kategori Makanan/Minuman/Kebutuhan Harian dengan Gerai Terbanyak di Indonesia (2022).....	9
Gambar 1.2 Jumlah gerai indomaret (2012-2021) .....	11
Gambar 2.1 Kerangka Teoritis.....	60



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Pertanyaan Kuesioner Pra Penelitian
- Lampiran 2. Pertanyaan Kuesioner
- Lampiran 3. Tabel Tabulasi
- Lampiran 4. Data Responden
- Lampiran 5. Hasil Uji SPSS
- Lampiran 6. Foto Wawancara
- Lampiran 7. Foto pengisian Kuesioner pra penelitian
- Lampiran 8. Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 9. Surat Bebas Plagiarisme
- Lampiran 10. Persentase Hasil Plagiarisme

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan bisnis apapun. Menurut (Masturi et al., 2021) seseorang dengan memiliki gaya kepemimpinan berusaha untuk membentuk perilaku orang lain sesuai dengan standar perilakunya. Dalam sebuah perusahaan, dalam setiap tahapan proses kerja, mulai dari perencanaan dan pelaksanaan hingga pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya manusia sangatlah penting (Tahir et al., 2019). Karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan dan organisasi dapat memberikan hasil yang baik maka, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus diterapkan.

Perusahaan yang ingin bersaing satu sama lain mampu untuk terus meningkatkan sumber daya manusia dan standar manajemennya. Kinerja pegawai meningkat apabila suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia yang memadai dan kebutuhannya terpenuhi. Bisnis didirikan dengan tujuan tertentu. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan ini. Kualitas kinerja staf menentukan berhasil atau tidaknya program suatu lembaga. Operasional lembaga semakin sukses jika kinerja karyawannya semakin baik. Kinerja merupakan tingkah laku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil pekerjaannya dan sesuai dengan peranannya dalam usaha (hidayat fahrul, 2023). Berbagai aspek

antara lain motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, dan disiplin kerja berdampak terhadap kinerja. (Ismail et al., 2023).

Sementara itu, pemimpin memainkan peran penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Memberikan Motivasi adalah pendekatan yang digunakan oleh pemimpin untuk mendukung dan menginspirasi bawahannya untuk bekerja sama menuju tujuan bersama. Kepemimpinan adalah sikap atau gaya atasan dalam mempengaruhi atau mengarahkan bawahannya. (Ismail et al., 2023) Selain itu, kepemimpinan diperlukan untuk menginspirasi staf untuk meningkatkan budaya pelayanan dan mencontoh mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pekerja perlu dibimbing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Ismail et al., 2023).

Menurut (Zusnita Muizu et al., 2019) Kemampuan untuk mengangkat orang lain dan membantu mereka mewujudkan tujuan mereka sendiri merupakan prasyarat kepemimpinan. Kapasitas untuk mempengaruhi bawahan secara positif menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan dikenal sebagai kepemimpinan. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan bagaimana pemimpin dapat membimbing bawahannya untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan guna meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan tuntutan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Membayar karyawan merupakan salah satu pendekatan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Bisnis akan menghasilkan keuntungan besar jika dapat menangani kompensasi secara efektif. Karyawan menerima kompensasi untuk memuaskan sebagian atau seluruh keinginan dan keinginannya. Pengusaha

membayar kompensasi kepada stafnya sebagai tanda terima kasih atau penghargaan atas kontribusi mereka terhadap bisnis (Tampi, 2014). Menurut (Shapira, 2022), Sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas nama perusahaan, karyawan dibayar. Pembayaran ganti rugi secara tunai kepada pegawai yang bersangkutan disebut dengan pembayaran natura. Pembayaran imbalan dalam bentuk barang disebut pembayaran dalam bentuk barang. (Pratama & Andini, 2019).

Menurut (S et al., 2021) Sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pengalihdayaan, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja yang merupakan bagian dari peraturan turunan UU Cipta Kerja, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir atau pekerjaan yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir sebelum jangka waktu yang ditentukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir, maka pemberi kerja wajib membayar ganti rugi. Tren saat ini banyak bisnis yang mempekerjakan staf melalui sistem outsourcing biasanya didorong oleh keinginan mereka untuk mengurangi biaya produksi (cost of production). Korporasi bertujuan untuk mengurangi biaya yang terkait dengan pendanaan staf Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menerapkan pendekatan outsourcing ini. Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, kata outsourcing sebenarnya berasal dari aturan yang terdapat pada pasal 64 UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa korporasi dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan

jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis, istilah untuk Pasal 64 itu biasanya disebut dengan istilah *outsourcing*.

Pegawai yang telah bekerja minimal 1 (satu) bulan berhak menerima uang santunan. Apabila perpanjangan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diperpanjang, maka ganti rugi dibayarkan pada akhir masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sebelum perpanjangan, dan selama jangka waktu perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pembayaran ganti rugi berikutnya dilakukan setelah berakhir atau selesainya perpanjangan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pekerja asing juga tidak berhak menerima kompensasi. 11 Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bergantung pada pemenuhan tugas tertentu, pembayaran dilakukan setelah berakhirnya perpanjangan PKWT. Misalnya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah tiga tahun, namun karena pekerjaannya belum selesai maka harus ditambah dua tahun lagi. Dengan demikian, imbalan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibayarkan pada akhir masa perpanjangan atau pada tahun kelima.

Membuat kebijakan dengan mengganti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Turunannya adalah salah satu metode untuk membawa kesuksesan. Nomor 35 Tahun 2021, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, mengatur tentang perjanjian kerja waktu, outsourcing, jam kerja dan istirahat, serta pemutusan hubungan kerja. Pengusaha diwajibkan oleh undang-undang untuk membayar pekerja kontrak dengan imbalan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT). Tergantung pada acuan upah pemberi kerja, imbalan ini berbentuk pendapatan dengan komponen gaji pokok atau dapat diakumulasikan dengan tunjangan yang ditetapkan. Pembayaran imbalan tersebut harus dilakukan pada saat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pekerja, atau dapat juga dilakukan sesuai dengan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah ditetapkan.

Menurut (Shapira, 2022) Semua keuntungan moneter, Kompensasi adalah apa yang diperoleh karyawan dari perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, atas jasa yang mereka lakukan. Semua penghasilan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja dan kontribusi mereka terhadap bisnis, baik langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk uang atau tidak (finansial atau non-finansial), dapat dipahami sebagai kompensasi. Ada banyak bentuk kompensasi yang berbeda, baik moneter maupun non-moneter. Kompensasi moneter berupa dana pensiun, asuransi, bonus, insentif, upah, gaji, dan pembayaran yang dilakukan di luar jam kerja biasa. Sedangkan kompensasi non-finansial bertujuan untuk mempertahankan pekerja dengan menawarkan sumber daya pendukung kinerja dan lingkungan kerja yang baik, menyenangkan, dan memuaskan. Menurut (Fernos, 2023) Gaji merupakan pencapaian yang berlawanan dengan penyediaan energi atau layanan angkatan kerja.

Setiap pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka disebut sebagai kompensasi. Membayar pekerja secara adil mengakui nilai kontribusi mereka terhadap organisasi, keluarga, dan masyarakat secara keseluruhan. Hal ini menjadikan kompensasi penting bagi karyawan, karena

karyawan akan memberikan kinerja yang baik jika kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan apa yang diharapkan, sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai dengan yang diharapkan maka kinerja yang diberikan tidak cukup baik (Akhmad, 2015).

Kemampuan suatu perusahaan untuk maju akan ditentukan oleh seberapa baik para eksekutifnya mengelola bisnisnya, karena pemimpin yang bertanggung jawab dan berkomitmen tinggi akan didukung oleh karyawan yang disiplin. Sudah menjadi kewajiban seluruh pemimpin untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai. Para anggota kelompok kerja juga mempunyai peran dalam pencapaian tujuan tersebut (kerjasama antara atasan dan bawahan) (Yoon, 2014). Segala jenis penghargaan yang ditawarkan kepada anggota staf sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan disebut sebagai kompensasi (Tricayanti et al., 2023).

Sistem umum pemberian uang kepada manajer dan karyawan serta barang dan jasa yang diterima setiap karyawan dikenal sebagai kompensasi (Syahputra et al., 2023). Karyawan akan memperoleh manfaat dengan adanya kompensasi dalam bentuk bonus, penghargaan, dan hadiah. Pekerja akan terdorong untuk bekerja secara maksimal dan akan merasa terdorong dan bersemangat untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Pemimpin memiliki sejumlah fungsi, seperti memperkuat hubungan kerja antara pemberi kerja dan staf, meningkatkan motivasi dan kegembiraan karyawan, membantu mempertahankan talenta terbaik, dan memberi penghargaan kepada anggota staf. Membayar karyawan dianggap dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil sangatlah penting, terutama jika menyangkut kesadaran pada saat melakukan suatu pekerjaan, yang bertujuan untuk menjaga kualitas kinerja karyawan. Kinerja

karyawan akan menurun jika mereka tidak mendapatkan gaji yang sesuai, dan sebaliknya. Hal penting yang perlu diperhatikan untuk para pelaku bisnis untuk memiliki kualitas kinerja karyawannya yang baik adalah dengan memberikan kompensasi. Karena kompetensi sumber daya manusia suatu organisasi menentukan kualitas hasil kerja, maka beberapa organisasi berjuang untuk merekrut sumber daya manusia dengan kualitas terbaik. Oleh karena itu, banyak dunia usaha dan organisasi harus menginvestasikan sejumlah besar uang untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusianya guna memenuhi kebutuhan mereka (Nugraha & Tjahjawati, 2018).

**Tabel 1.1**

**Daftar gaji pegawai Indomaret 2023**

**Diunggah pada 1 November 2023 oleh Hanung Pras**

Tabel Daftar Gaji Pegawai Indomaret 2023

No.	Jabatan Pegawai	Gaji / Bulan
1.	Asisten Kepala toko	Rp 2.500.000,-
2.	Junior Supervisor (SPV)	Rp 4.000.000,-
3.	Marchentdaiser	Rp 4.000.000,-
4.	Kasir	Rp 4.000.000,-
5.	Pramuniaga (Store Crew)	Rp 2.400.000,-
6.	MDP	Rp 5.000.000,-
7.	IT Support Staff	Rp 5.000.000,-
8.	Akuntansi	Rp 5.020.000,-
9.	Accounting and Tax Supervisor (SPV)	Rp 5.100.000,-
10.	Area Supervisor (SPV)	Rp 5.250.000,-
11.	Management Development Program	Rp 5.270.000,-
12.	Management Trainee	Rp 5.500.000,-



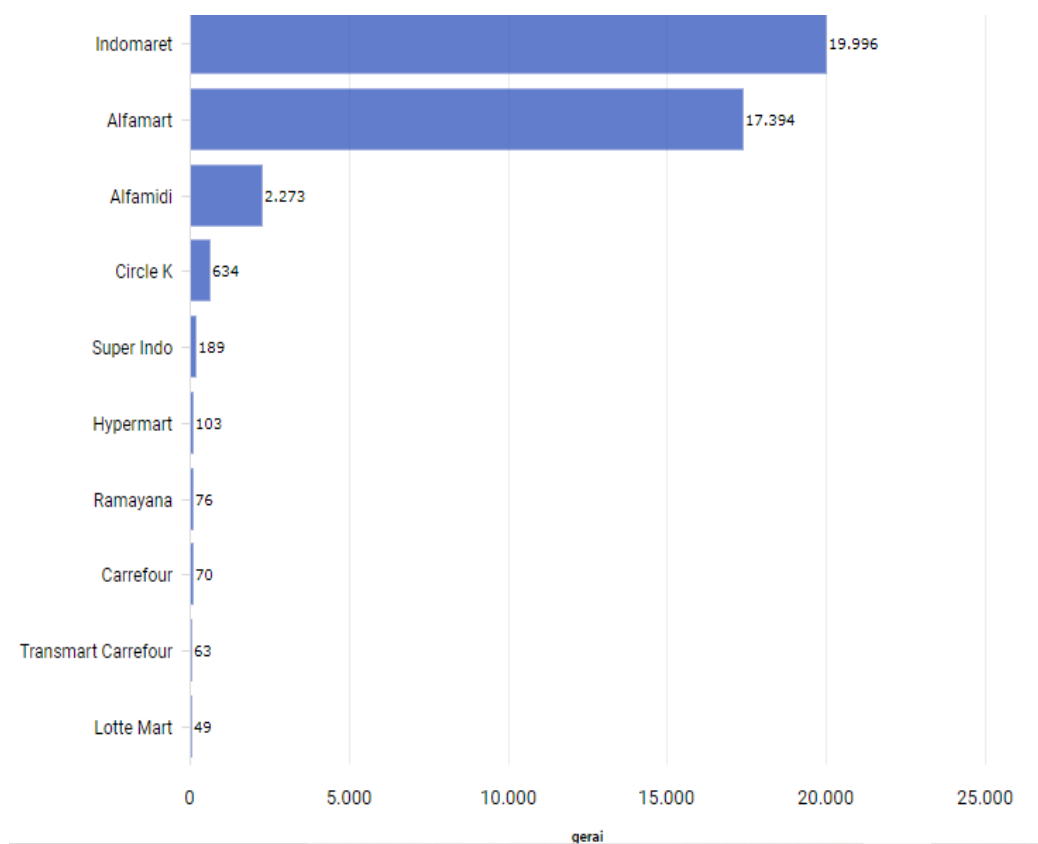
13.	Junior Staff	Rp 5.500.000,-
14.	Brand Development Supervisor (SPV)	Rp 6.000.000,-
15.	Programmer	Rp 6.500.000,-
16.	Wealt Mangement MDP	Rp 6.200.000,-
17.	Pelayanan Profesional	Rp 6.300.000,-
18.	Tax Manager	Rp 6.500.000,-
19.	IT Progammer and Analyst	Rp 6.000.000,-
20.	Management	Rp 6.800.000,-
21.	Head Store (Kepala Toko)	Rp 7.000.000,-
22.	Pelayanan Kesehatan	Rp 6.400.000,-
23.	Teknologi Informatika	Rp 6.150.000,-
24.	Pendidikan / Pelatihan	Rp 7.250.000,-
25.	Internal Supervisor (SPV)	Rp 8.000.000,-
26.	Project Supervisor (SPV)	Rp 8.000.000,-
27.	Branch Inventory Control Manager	Rp 8.000.000,-
28.	Legal	Rp 8.000.000,-
29.	Marketing Junior Manager	Rp 8.200.000,-
30.	Pemasaran	Rp 8.420.000,-
31.	Area Manager	Rp 9.550.000,-
32.	Personal And General Affair Staff	Rp 10.000.000,-
33.	HRD Manager	Rp 10.000.000,-
34.	Merchandising Junior Manger	Rp 10.000.000,-
35.	IT Manger	Rp 10.000.000,-
36.	Franchise Manager	Rp 10.000.000,-
37.	Web Development Manger	Rp 10.300.000,-
38.	Junior Manager	Rp 11.000.000,-
39.	Operatioanal Manager	Rp 12.000.000,-
40.	Junior Project Manager	Rp 12.000.000,-
41.	Accounting Manager	Rp 12.000.000,-
42.	Category Manager	Rp 12.000.000,-
43.	Finance Manager	Rp 13.200.000,-
44.	Development Manager	Rp 13.500.000,-
45.	Manager	Rp 14.000.000,-
46.	Assistant Manger	Rp 14.000.000,-
47.	Database Analyst	Rp 16.500.000,-
48.	Marketing Manager	Rp 24.600.000,-
49.	Branch Manager SME	Rp 25.500.000,-
50.	Branch Manager	Rp 34.800.000,-
51.	Staf HRD	Rp 5.000.000,-

Sumber: <https://dinaspajak.com/gaji-pegawai-indomaret.html>

Perkiraan gaji pokok untuk upah dalam sebulan (Upah yang diberikan ketika sudah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan, sesuai dengan jabatan). Korporasi berhak mengubah kebijakan pendapatan yang diperolehnya kapan saja.

**Gambar 1.1**

**10 Toko Retail Modern Kategori Makanan/Minuman/Kebutuhan Harian dengan Gerai Terbanyak di Indonesia (2022)**



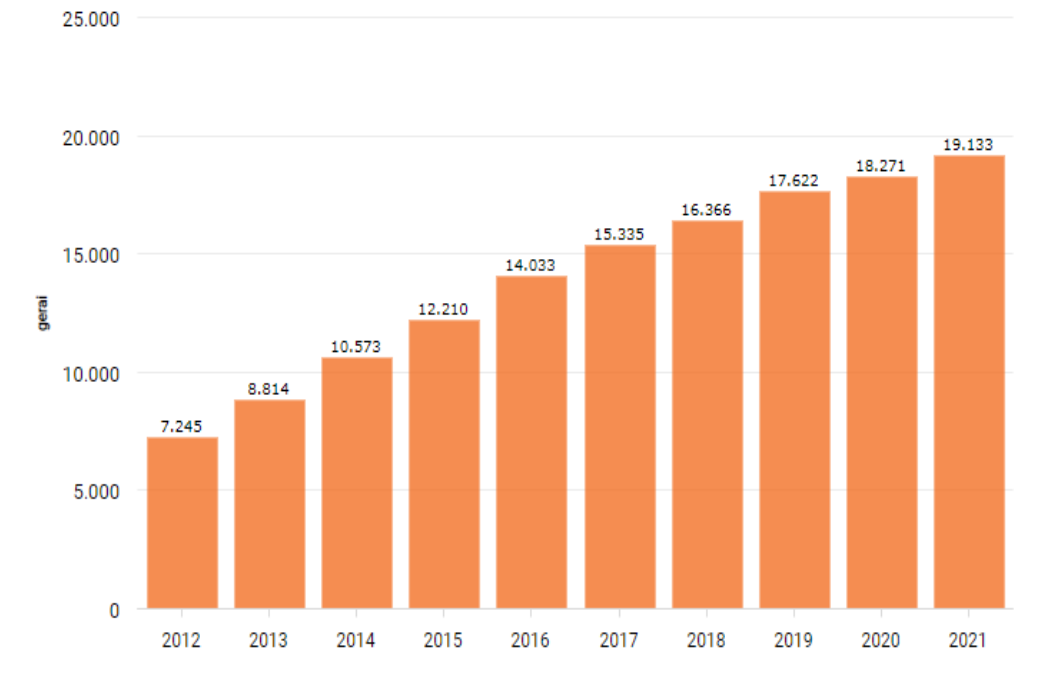
Sumber: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/07/24/indomaret-toko-retail-dengan-gerai-terbanyak-di-indonesia-pada-2022>

Pada tahun 2022, Indomaret memiliki toko terbanyak di Indonesia dan akan menjadi perusahaan ritel terdepan yang mengkhususkan diri pada makanan, minuman, dan kebutuhan sehari-hari. Laporan Departemen Pertanian Amerika

Serikat (USDA), Indonesia: Retail Foods edisi Juli 2023, memberikan buktinya. Berdasarkan kompilasi laporan data Euromonitor, Indomaret yang dikelola Grup Salim akan memiliki 19.996 lokasi pada tahun 2022, dengan total nilai penjualan sebesar US\$ 7, 6 miliar. Dengan 17.394 toko dan nilai penjualan \$7, 62 miliar, Alfamart yang dikendalikan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk berada di urutan kedua. “Kedua perusahaan ini menyumbang sekitar 92% nilai penjualan supermarket di Indonesia, dengan sistem distribusi terpusat, terintegrasi, dan sistem modern.” Grafik di atas menunjukkan Alfamidi berada di peringkat ketiga dengan jumlah gerai 2.273 gerai, sedangkan supermarket lain yang jumlah gerainya jauh lebih sedikit.

Jaringan minimarket bernama Indomaret menawarkan kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan pokok. Dikelola 20 Juni 1988 menyaksikan pembukaan PT Indomarco Prismatama, toko Indomart pertama, di Ancol, Jakarta Utara. Setelah memiliki lebih dari 230 gerai, perusahaan ini mendirikan gerai waralaba pertamanya di Indonesia pada tahun 1997. Hingga tahun 2015, terdapat 11.400 lokasi, dimana 60% dimiliki oleh perorangan dan sisanya merupakan waralaba milik komunitas lokal. Pada awal tahun 2020, terdapat 14.000 gerai. Koperasi, dunia usaha, dan perseorangan termasuk di antara mitra usaha waralaba ini. Dari Sumatera, Jawa, Madura, Bali, Lombok, Kalimantan, dan Sulawesi, Indomaret tersebar merata. Menjadi aset bangsa di mata Indomaret.

**Gambar 1.2**  
**Jumlah gerai indomaret (2012-2021)**



Sumber: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/08/02/indomaret-bangun-lebih-dari-10-ribu-gerai-dalam-sedekade-terakhir>

Dibandingkan supermarket dan hipermarket, usaha ritel modern dengan struktur minimarket mencatatkan nilai penjualan yang lebih tinggi. Data Euromonitor International menunjukkan penjualan minimarket di Indonesia diperkirakan mencapai US\$12, 86 miliar pada tahun 2021. Penjualan di hipermarket menghasilkan US\$1, 08 miliar, sedangkan penjualan supermarket mencapai US\$4, 09 miliar. Indomaret merupakan pemimpin pasar di Indonesia untuk minimarket. Dengan 19.133 toko pada tahun 2021, Indomaret akan menjadi perusahaan minimarket terbesar di negara ini. Selain itu, jumlah toko Indomaret berkembang sangat pesat. Berdasarkan catatan, terdapat 11.888 toko Indomaret yang didirikan

antara tahun 2012 dan 2021. Selama sepuluh tahun terakhir, terjadi pertumbuhan jumlah gerai secara keseluruhan sebesar 164%. Indomaret mampu meraup pendapatan Rp 90,6 triliun pada tahun 2021, dengan pendapatan bersih.

**Tabel 1.2**

**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama (Indomaret)  
Pada Tahun 2016-2020**

<i>No</i>	<i>Tahun</i>	<i>Target</i>	<i>Realisasi</i>	<i>Target yang belum tercapai</i>
1	2016	Rp. 6.240.000.000	Rp. 5.802.000.000	7 %
2	2017	Rp. 6.500.000.000	Rp. 5.946.000.000	4%
3	2018	Rp. 7.240.000.000	Rp. 6.300.000.000	13%
4	2019	Rp. 7.740.000.000	Rp. 6.024.000.000	23%
5	2020	Rp. 7.240.000.000	Rp. 5.114.000.000	27%

*Sumber : PT. Indomarco Prismatama Palembang, tahun (2021)*

Berdasarkan tabel diatas kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama diterapkan pada tahun 2016. Saat itu target yang belum tercapai adalah 7%. Pada tahun 2017 meningkat menjadi 96%; namun, angka tersebut turun menjadi 87% pada tahun 2018; turun lagi menjadi 77% dan 73% pada tahun 2019 dan 2020; realisasi target tersebut masih belum tercapai. Mencapai tujuan menghadirkan tantangan bagi profitabilitas bisnis. Meskipun mencapai target penjualan merupakan tujuan yang dinyatakan perusahaan, dalam praktiknya target tersebut belum sepenuhnya tercapai, terutama antara tahun 2018 dan 2020, ketika proporsi target (perbandingan target) yang tidak terpenuhi meningkat. Permasalahan lain yang dihadapi PT. Indomarco Prismatama Palembang antara lain rendahnya kompetensi pegawai, sehingga terlihat masih banyak pegawai yang belum mampu memenuhi target dalam setiap pekerjaannya, seperti dalam mempromosikan produk yang masih dirasa kurang efektif. Hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya

karyawan dalam mempromosikan produk yang diberikan diskon yang ditetapkan perusahaan setiap bulannya, namun tidak dilaksanakan. Akibatnya, dengan masih rendahnya kompetensi pegawai dalam mempromosikan produk maka, standar yang ditetapkan perusahaan tidak sesuai dengan harapan (target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai). Untuk itu pimpinan perlu memberikan timbal balik kepada karyawan agar lebih memahami standar yang diharapkan perusahaan. Kinerja merupakan urusan pribadi karena setiap pekerja mempunyai kapasitas kerja yang berbeda-beda tugasnya (Firmansyah et al., 2021). Kinerja adalah hasil pekerjaan seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitas yang diselesaikan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sari et al., 2020). Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) Kinerja adalah hasil jerih payah seseorang yang diperoleh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya itu ditentukan oleh faktor-faktor seperti keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu.

Hasil kerja seorang pegawai, baik kuantitas maupun kualitasnya, ditentukan oleh seberapa baik kinerjanya dalam menjalankan kewajiban yang diberikan (Tricayanti et al., 2023). Peran yang dimainkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi publik sangatlah penting. Hal ini dikarenakan para pekerja yang merupakan sumber daya manusia organisasi memiliki keterampilan dan kompetensi yang diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan untuk memenuhi visi dan menentukan tujuan-tujuan. Akibatnya, seorang pegawai diharapkan untuk bekerja sebaik-baiknya dalam menjalankan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya. Ada empat kategori kinerja yang diakui: (1) berfokus pada pelanggan;

(2) barang dan jasa; (3) pasar dan keuangan; dan (4) operasi. Kinerja relatif dari indikator-indikator dan indikasi karakteristik dari kinerja semacam ini yang signifikan bagi klien menentukan seberapa baik fungsi produk (barang) dan jenis layanan.

Keandalan produk, pengiriman yang cepat, tingkat kerusakan pelanggan, dan waktu respons layanan adalah beberapa contohnya. Pemanfaatan aset, pertumbuhan aset, dan pangsa pasar semuanya termasuk dalam jenis kinerja keuangan dan pasar, yang merupakan indikator kinerja relatif dari pengeluaran, pendapatan, dan lokasi pasar. Nilai kontribusi per karyawan, margin laba operasi, waktu siklus tunai-kekas, ukuran profitabilitas dan likuiditas, leverage, laba atas investasi, dan laba pasar adalah beberapa contohnya. Unit kerja, organisasi, dan proses utama semuanya dapat digunakan untuk mengukur kinerja operasional semacam ini. Kita dapat menarik kesimpulan mengenai kinerja dari beberapa sudut pandang yang telah dibahas sebelumnya jika hasil adalah sesuatu yang dicapai karyawan sejalan dengan apa yang dibutuhkan perusahaan dari pelamar kerja. Hal ini menunjukkan apakah tindakan individu menghasilkan hasil pekerjaan yang memuaskan standar, serta kriteria diputuskan oleh bisnis atau organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan dan Gaji Terhadap Kinerja Pekerja Kantor Point of Sale Indonesia Sitinjak, Kirana Agung M. Rahim<sup>1</sup>, Nabila Hilmy Zhafira<sup>2</sup>, Universitas Teuku Umar, Tahun 2023 Volume 03, Nomor 03. Diketahui Kinerja Pegawai PT Sangat Tinggi dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan. Pos Indonesia Sitinjak, dimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pekerja sebesar 5% cukup signifikan. Selain itu, variabel gaji memberikan pengaruh lumayan besar

pada kinerja pegawai kantor pos, dengan ambang batas signifikansi sebesar 5% terhadap kinerja pegawai. Jadi, dengan nilai signifikansi 5%, temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan gaji mempunyai pengaruh yang baik pada hasil kerja staf kantor POS Sitinjak. Rahim, perguruan tinggi Teuku Umar, “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor POS Indonesia.” Menyimpulkan bahwa kinerja pekerja kantor POS Sitinjak dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan dan gaji.

**Tabel 1.3**

**Data Tabel Outlet Indomaret Palembang**

<b>No</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>
1	Indomaret Jl. Baysalim	2
2	Indomaret Jl. Sekip Mayor Salim Batu Bara 2001.	1
3	Indomaret Jl. Rajawali	1
4	Indomaret Jl. Jendsu 2	2
5	Indomaret Jl. Merdeka	2
6	Indomaret Jl. Jenderal Sudirman	3
7	Indomaret Jl. Bambang Utoyo	4
8	Indomaret Jl. Sekojo	1
9	Indomaret Jl. Sultan Syahrir	2
10	Indomaret Jl. Mayor Ruslan	1
11	Indomaret Jl. IDM. AKBP Cek Agus	3
<b>Total</b>		<b>22</b>

Kuesioner disebarkan pada karyawan di sepuluh lokasi Indomaret, total karyawan indomaret tersebut adalah 22 orang.



Tabel 1.4

## Hasil jawaban pra penelitian

No.	Keterangan	Pertanyaan	Jawaban responden
<b>Kepemimpinan</b>			
1		Apakah pemimpin selalu hadir ke outlet Indomaret setiap harinya	Tidak setiap hari namun hanya 3 hari sekali atau lebih untuk hadir ke outlet indomaret.
2		Apakah pimpinan anda memberikan arahan tentang pekerjaan yang anda lakukan	Ya, hanya pada saat waktu awal bekerja di outlet indomaret.
3		Apakah pimpinan peduli dengan masalah karyawan	Pimpinan hanya peduli terhadap hal yang menyangkut pekerjaan, dan tidak peduli terhadap masalah pribadi karyawan.
4		Apakah pimpinan ikut membantu memberikan solusi ketika terjadi kesalahan	Tidak selalu memberikan solusi untuk mencari jalan keluar bersama.
5		Apakah gaya komunikasi pimpinan bisa membuat nyaman saat bekerja	Untuk gaya komunikasi pemimpin belum sepenuhnya membuat nyaman dalam bekerja
6		Apakah pimpinan langsung memberikan solusi jika anda membuat kesalahan	Memberikan namun, tidak selalu memberikan solusi yang konkrit
7		Apakah pimpinan ikut bertanggung jawab atas kehilangan barang	Iya, atas kehilangan barang menjadi tanggung jawab bersama
<b>Kompensasi</b>			
1		Apakah jumlah kompensasi cukup memuaskan bagi anda	Kurang cukup, karena terlalu banyak potongan dari pada kompensasi yang diterima.

2	Apakah kehilangan barang akan menjadi tanggung jawab karyawan sepenuhnya	Iya, itu sudah menjadi tanggung jawab sebagai karyawan outlet indomaret.
3	Apakah bonus yang diterima sudah memuaskan anda	Belum, karena tidak sesuai dengan potongan yang ada.
4	Apakah ada kompensasi lain yang diterima selain gaji	Ada, seperti kompensasi lemburan, thr, dan kompensasi kenaikan kontrak.
5	Apakah ada peningkatan bonus atau kompensasi yang diterima	Tidak ada kecuali gaji, karena setiap tahun umr naik.
6	Apakah tingkat keamanan ditempat anda bekerja sudah memuaskan	Kurang baik, karena masih sering terjadinya kehilangan barang.
7	Apakah fasilitas kerja yang diberikan sudah memuaskan bagi anda	Belum, karena fasilitas yang bisa membantu pekerjaan masih cukup lama untuk terpenuhi.

Tabel 1.5

## Jumlah Hasil jawaban Responden

No.	Keterangan	Jawaban	
		Ya	Tidak
	<b>Kepemimpinan</b>		
1.	Apakah pemimpin selalu hadir ke outlet Indomaret setiap harinya	18	5
2.	Apakah pimpinan anda memberikan arahan tentang pekerjaan yang anda lakukan	19	4
3.	Apakah pimpinan peduli dengan masalah karyawan	18	5
4.	Apakah pimpinan ikut membantu memberikan solusi ketika terjadi kesalahan	18	5
5.	Apakah gaya komunikasi pimpinan bisa membuat nyaman saat bekerja	18	5
6.	Apakah pimpinan langsung memberikan solusi jika anda membuat kesalahan	18	5

7.	Apakah pimpinan ikut bertanggung jawab atas kehilangan barang	23	0
	<b>Kompensasi</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
	Apakah jumlah kompensasi cukup memuaskan bagi anda	21	2
1.	Apakah kehilangan barang akan menjadi tanggung jawab karyawan sepenuhnya	21	2
2.	Apakah bonus yang diterima sudah memuaskan anda	19	4
3.	Apakah ada kompensasi lain yang diterima selain gaji	23	0
4.	Apakah ada peningkatan bonus atau kompensasi yang diterima	20	3
5.	Apakah tingkat keamanan ditempat anda bekerja sudah memuaskan	19	4
6.	Apakah fasilitas kerja yang diberikan sudah memuaskan bagi anda	22	1

Berdasarkan dari hasil observasi langsung yang telah dilakukan, peneliti dapat menemukan bahwa masih terdapat komunikasi yang kurang baik antara pimpinan terhadap para karyawan. Dan masih kurangnya pemberian kompensasi untuk memberikan kenyamanan serta, kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga, dapat memberikan dampak yang tidak baik terhadap kinerja pada karyawan outlet Indomaret dikota Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setyowati et al., 2022), Temuan penelitian ini memungkinkan untuk dilakukan pengambilan kesimpulan sebagai berikut: Di PT. Birama Sakti Permata, Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh itu kuat dan menguntungkan sebagian berdasarkan hasil kerja Pegawai. Di PT. Birama Sakti Permata, Kompensasi (X2) memberikan dampak yang cukup besar dan sebagian menguntungkan terhadap kinerja pegawai. Di PT. Birama Sakti Permata, terdapat

pengaruh positif dan signifikan secara simultan baik dari kompensasi (X2) maupun kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh (Robbins, 2011), Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kepemimpinan (X1). Pada  $t = 16,989$  dan signifikansi  $t < 0,000$  ditemukan koefisien regresi positif sebesar 0,922 dengan kontribusi 83,3%.  $Y = 3,923 + 0,922 X1$  pada model regresi sederhana. Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompensasi (X2). Koefisien regresi positif yang dihasilkan memiliki nilai  $t$  sebesar 14,659, signifikansi  $t < 0,000$ , dan kontribusi sebesar 78,7% atau 0,882.  $Y = 5,894 + 0,882 X2$  merupakan model regresi sederhana. Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompensasi (X2) dan Kepemimpinan (X1) secara bersamaan. Kepemimpinan dan Kompensasi menghasilkan koefisien regresi positif sebesar 0.619 dan 0.362, masing-masing dengan kontribusi dari 85.1%, nilai statistik 162,585, dan signifikansi statistik dari 0.000. Model Y untuk Regresi Berganda:  $2.721 + 0.619X1 + 0.326X2$ .

Penelitian ini dilakukan oleh (I Made Adi Suryadharma, I Gede Riana, 2016), Hasil diskusi menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan; kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak besar mengenai kinerja pekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Irawati, 2019), Kinerja pegawai RS Medika BSD Tangerang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan sebesar 22,7%. Kinerja pegawai RS Medika BSD Tangerang sangat dipengaruhi oleh pemulihan sebesar 48,3%. Pada RS Medika BSD Tangerang, kepemimpinan dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 34,7%; persentase sisanya ditentukan oleh variabel atau komponen tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Studi yang dilakukan oleh (Putra & Putra, 2013), Semangat kerja para karyawan terkena dampaknya secara signifikan oleh kepemimpinan dan kompensasi secara langsung, sedangkan Kepemimpinan dan gaji memiliki dampak tidak langsung yang besar terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Santika et al., 2023), Motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan berkorelasi positif dengan kompensasi artinya kenaikan gaji mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi pegawai. Kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan terkena dampak positif dan signifikan dari remunerasi; dengan demikian, tingkat kompensasi yang lebih besar dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja staf PT akan meningkat dengan kompensasi yang tinggi. Bank Mandiri KCP Kerobokan. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi, oleh karena itu semakin termotivasinya pegawai PT Bank Mandiri KCP Kerobokan dalam bekerja maka semakin besar kemungkinan mereka ingin bekerja lebih baik. Hubungan antara kinerja pegawai dengan kompensasi Termotivasi oleh pekerjaan, dalam peran mediasi. Dampak motivasi

dalam bekerja karyawan PT, remunerasi pada eksekusi kerja akan semakin besar Bank Mandiri KCP Kerobokan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Marisanda et al., 2023), Persamaan regresi  $Y = 9,311 + 1,128$  dikembangkan berdasarkan temuan penelitian regresi linier sederhana. Hal ini menunjukkan eksekusi kerja PT terkena dampak secara positif pada gajinya. Boleh saja menggunakan Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok.  $R^2$  (R square) menghasilkan nilai sebesar 0,612 atau 61,2% yang menampilkan hubungan antara kinerja karyawan dan kompensasi (X). PT. Persentase Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok sebesar 61,2%. Sementara itu, elemen bukan tercakup di penelitian ini, pada motivasi tenaga kerja, pelatihan, dan pengembangan karir, memberikan dampak terhadap sisanya sebesar 38,1%. Berdasarkan uji t diperoleh nilai t hitung yang juga lebih besar dari t tabel yaitu  $9,019 > 1,6751$  dan hasilnya tidak signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok terkena dampak remunerasi.

Studi yang dilakukan (Tahir et al., 2019), Disiplin bekerja tanpa akan meningkat jika gaya kepemimpinan tidak ditingkatkan karena tidak ada hubungan yang positif dan substansial antara keduanya. Disiplin kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi, oleh karena itu jika kompensasi lalu naik disiplin kerja ikut naik. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya seorang pemimpin. Salah satu interpretasinya adalah bahwa kinerja pekerja akan meningkat berbanding lurus dengan tingkat peningkatan gaya kepemimpinan. Dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan substansial. Salah satu interpretasinya adalah bahwa kinerja karyawan meningkat sebanding dengan peningkatan remunerasi.

Dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan atau menguntungkan secara statistik. Salah satu tafsirnya, kinerja pegawai menurun seiring dengan menurunnya disiplin Bekerja. Temuan penelitian menunjukkan hal itu tidak ada dampak yang signifikan, serta menguntungkan pendekatan kepemimpinan sehubungan dengan disiplin kerja dan kinerja tenaga kerja. Salah satu interpretasinya adalah gaya kepemimpinan yang kurang disiplin berkontribusi terhadap menurunnya kinerja. Disiplin kerja sebagai sarana untuk memberikan kompensasi kepada karyawan atas kinerjanya tidak mempunyai dampak yang nyata dan bermanfaat. Hal ini mungkin dianggap kurang disiplin dalam bekerja. Berdampak pada gaji yang pada akhirnya menyebabkan kinerja menurun.

Studi yang dilakukan (Hanifa et al., 2022), Faktor motivasi pada gaya kepemimpinan otoriter. Motivasi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin dipengaruhi secara negatif dan dapat diabaikan oleh gaya kepemimpinan otoriter, seperti yang ditunjukkan oleh temuan penelitian. Dampak pendekatan kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi pekerja pada Dinas Kebudayaan dan Pendidikan Kabupaten Banyuasin dipengaruhi sangat menguntungkan oleh gaya kepemimpinan partisipatif. Pengaruh motivasi dalam gaya kepemimpinan delegatif. Hasil temuan ini menampakkan hal itu motivasi Pekerja di departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin terkena dampak positif dan marginal dengan cara kepemimpinan delegatif.

Studi yang dilakukan oleh (Tampi, 2014), Secara keseluruhan analisis statistik yang dilakukan dengan menggunakan respon kuesioner dari responden

menunjukkan bahwa mereka sangat setuju dengan variabel motivasi dan gaya kepemimpinan. Hasilnya adalah persamaan regresi berganda  $Y = 4,240 + 0,270X_1 + 0,542 X_2$ . Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Sebagai konsekuensi dari perhitungan yang dilakukan, dihasilkan nilai t-hitung sebesar 2,098 dengan tingkat signifikansi 0,043 kurang dari 0,05 yang menunjukkan dampak menguntungkan gaya kepemimpinan terhadap output pekerja. Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan t hitung bernilai 3.909 sama tingkat signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan ternyata data secara statistik mendukung hipotesis bahwa motivasi meningkatkan kinerja karyawan. Terlihat melalui nilai  $R = 0,798$ , hasil menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara Nilai X (gaya kepemimpinan dan motivasi) dengan Nilai Y (kinerja karyawan). Sejauh mana Nilai X (motivasi dan gaya kepemimpinan) mempengaruhi Nilai Y (kinerja karyawan). Berdasarkan nilai R Square di atas, Nilai X mempunyai pengaruh sebesar 63,7% terhadap Nilai Y Sementara itu, elemen yang tidak termasuk di kajian riset ini memberikan dampak pada sisanya sebesar 36,3%.

Studi yang dilakukan (Prismatama et al., 2019), PT. Staf Indomarco Prismatama dipimpin dengan baik, dibuktikan dengan skala Likert itu dihargai rata-rata. hasil kuesioner bernilai 3,95 untuk Nilai X. Sembilan pernyataan dengan hasil akhir kuesioner yang kecil menunjukkan tidak berfungsinya dialog antara manajer dan karyawan untuk menyelesaikan tugas. Berdasarkan skala Likert yang menggunakan nilai rata-rata temuan kuesioner untuk Nilai Y 3,97 kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama bagus. Tujuh pernyataan secara keseluruhan, dengan rata-



rata hasil kuesioner di bawah nol, merupakan indikator kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Cara seorang pemimpin memimpin mempengaruhi tingkat kerja karyawan PT. Masalah ini terbukti Indomarco Prismatama pada hasil akhir penyampaian Nilai gaya kepemimpinan yang menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,987 > t$  tabel atau sebesar  $2,021$  dengan tingkat signifikansi  $0,005$ . Mengingat ambang signifikansi kurang dari  $0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak berdasarkan hipotesis penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai PT. yang digunakan. Prismatama Indomarco. Studi koefisien korelasi menghasilkan nilai koefisien ( $r$ ) =  $0,436$  yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup signifikan sebesar  $43,6\%$  antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Sedangkan nilai  $KP = 0,190$  ( $R^2 \times 100\%$ ) untuk uji koefisien determinasi memperlihatkan jika nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) mendapat manfaat melalui nilai gaya kepemimpinan sebesar  $19,0\%$ . Namun sisanya sebesar  $81\%$  terpengaruh oleh nilai tambahan bukan tercakup pada riset ini tidak berhubungan dengan variabel independen.

Karyawan outlet Indomaret Palembang diwawancarai, dan temuannya menunjukkan bahwa komunikasi yang kurang baik antara bawahan dan atasan sering kali menimbulkan kesalahpahaman. Dan pemberian kompensasi yang belum terpenuhi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karena penelitian-penelitian sebelumnya sebagian besar menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data, maka peneliti menggunakan metode wawancara sebagai upaya untuk memberikan kebaruan pada penelitian ini. Selain itu, informasi mengenai kinerja karyawan outlet Indomaret di Palembang juga akan lebih lengkap. Perusahaan harus

mengatasi masalah kepemimpinan dan kompensasi mengingat masalah yang muncul. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang diberi judul “Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja outlet indomaret di kota Palembang”.

### **B. Rumusan masalah**

Berikut uraian rumusan masalah penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah dibuat:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan outlet indomaret dikota Palembang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan outlet indomaret dikota Palembang?

### **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan outlet indomaret dikota Palembang?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan outlet indomaret dikota Palembang?

#### **D. Manfaat penelitian**

Keunggulan penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut, berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan:

##### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini dapat menjadi panduan untuk penelitian selanjutnya yang melihat bagaimana karakteristik kepemimpinan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan outlet indomaret di kota Palembang

##### **2. Manfaat praktis**

Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan dalam kepemimpinan dan kompensasi terhadap karyawan outlet indomaret di kota Palembang, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas pekerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kinerja karyawan**

##### **1. Definisi kinerja karyawan**

Sejauh mana mereka berkontribusi terhadap organisasi ditentukan dari cara mereka tampil. Peningkatan kinerja individu dan kolektif merupakan tujuan utama dari inisiatif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh (Masturi et al., 2021). (Handoko, 2015) Ia mendefinisikan “kinerja” dalam bukunya *Management of Corporate Human Resources*. Kinerja mengacu pada “hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Adiba & Rosita, 2023) Kinerja pekerja didefinisikan sebagai bakat, kompetensi, dan hasil dari kerja keras itu ditunjukkan seorang pekerja internal menjalankan pekerjaannya. Kemampuan seorang pekerja untuk mencapai tujuan, menjadi produktif, menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, dan bekerja dengan baik dalam tim merupakan indikator keberhasilan mereka. Setiap orang akan berkinerja baik bila ia mempunyai tingkat keterampilan yang baik, berkeinginan bekerja karena akan dibayar sesuai kesepakatan, dan mempunyai harapan yang besar terhadap masa depan.

## **2. Dimensi-dimensi kinerja karyawan**

Menurut (Masturi et al., 2021) Berikut ini adalah dimensi kerjanya:

- a. Keunggulan Setiap pekerja mempunyai tanggung jawab tertentu. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan faktor utama yang dipertimbangkan ketika mengevaluasi kinerja seorang karyawan.
- b. Jumlah Banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan merupakan salah satu komponen kinerja.
- c. Ketepatan Waktu Faktor ini mengkaji seberapa sedikit jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Tentu saja penilaian yang dihasilkan akan semakin baik jika waktu yang dibutuhkan semakin sedikit.
- d. Efektivitas biaya: efisiensi penggunaan uang dan seberapa baik uang tersebut digunakan untuk menyelesaikan tugas. Salah satu faktornya adalah seberapa baik uang tersebut dibelanjakan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- e. Pentingnya seorang manajer Tingkat kemandirian Anda di tempat kerja merupakan faktor mendasar dalam mengevaluasi kesuksesan Anda. Anda akan merasa lebih minder jika semakin sedikit dukungan yang Anda terima dari orang lain, terutama dari atasan.

## **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut (Masturi et al., 2021) yang mempengaruhi kinerja meliputi hal-hal berikut:

- a. Kemampuan dan ketrampilan, seseorang itulah yang memungkinkannya melakukan suatu pekerjaan. Semakin besar semakin banyak kemampuan dan

pengetahuan yang Anda miliki memungkinkan Anda menyelesaikan tugas sesuai instruksi.

- b. Pengetahuan, Hal ini mengacu pada pemahaman terhadap pekerjaan. Hasil kerja yang baik akan dihasilkan oleh seseorang yang memiliki keahlian kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.

#### **4. Indikator-indikator kinerja karyawan**

Menurut (FoEh et al., 2021) Ada berbagai cara untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

- a. Kuantitas, atau "jumlah yang perlu dicapai". Menghitung keluaran suatu proses atau implementasi merupakan komponen pengukuran kuantitatif.
- b. Mutu, khususnya "kualitas yang dihasilkan (baik atau tidak)". Pengukuran "tingkat kepuasan", atau seberapa baik solusi tersebut berhubungan dengan bentuk keluaran, tercermin dalam pengukuran kualitatif keluaran.
- c. Ketepatan waktu, atau jika terjadi pada waktu yang dijadwalkan. Jenis pengukuran kuantitas unik yang disebut "pengukuran ketepatan waktu" menentukan seberapa cepat suatu operasi harus diselesaikan.
- d. "Efektifitas" mengacu pada sejauh mana sumber daya manusia digunakan; dengan kata lain, organisasi dioptimalkan untuk meningkatkan pendapatan dan mengecilkan kerugian yang terkait dengan disetiap divisi penggunaan sumber daya.

## **B. Kompensasi**

### **1. Definisi kompensasi**

Menurut (Fahmi, 2017) Membayar adalah salah satu perannya, implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkaitan terhadap pembagian penghargaan individu atas imbalan untuk penyelesaian tugas organisasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai hadiah atau pengganti atas jasa atau tenaganya selama bekerja di suatu perusahaan. Salah satu pengeluaran besar yang dihasilkan dari keterampilan atau kemampuan pekerja di tempat kerja dan komitmen mereka terhadap organisasi adalah kompensasi. Menurut (Al Akbar & Sukarno, 2023) Pembayaran dimaksudkan sebagai cara bagi perusahaan untuk berterima kasih kepada karyawannya karena telah memberikan waktu, tenaga, dan pikiran mereka. Sementara itu, sesuai (Irawati, 2019) Setiap pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang tunai, komoditas langsung atau tidak langsung, atau keduanya, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada bisnis, disebut sebagai kompensasi. Gaji adalah ukuran keberhasilan yang mengimbangi peningkatan energi atau penyediaan layanan tenaga kerja. Kompensasi mengacu pada segala bentuk tunjangan, baik moneter maupun non-moneter, yang diberikan secara pantas dan tidak merugikan karyawan sebagai imbalan terhadap jasa pegawai untuk mennggapai tujuan organisasi.

Menurut definisi yang diberikan di atas, kompensasi didefinisikan sebagai sejumlah uang atau barang yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas kontribusi layanan mereka terhadap bisnis.

## 2. Tujuan kompensasi

Menurut (Fahmi, 2017) Kompensasi seringkali bertujuan untuk mencapai beberapa tujuan, seperti berikut:

- a. Mempekerjakan karyawan yang memenuhi syarat dan memenuhi persyaratan. Pengusaha mempunyai peran dalam proses ini karena, secara umum, calon pekerja yang mampu Minat karyawan terhadap gaji yang lebih besar akan meningkat. Oleh karena itu, gaji harus dibuat tinggi agar membuat calon-calon karyawan. Selain itu, gaji tinggi akan memotivasi staf saat ini untuk bekerja lebih baik.
- b. Mempertahankan Anggota Staf. Kami tidak ingin berhenti atau pindah ke perusahaan lain jika kami menginginkan personel yang baik. Oleh karena itu, agar remunerasi tetap kompetitif maka levelnya harus dijaga.
- c. Pastikan itu adil. Pemrosesan penggajian dan upah bertujuan untuk mematuhi kriteria keadilan. Keadilan atau konsistensi, baik internal maupun eksternal, sangat penting untuk dipertimbangkan saat menilai Menghargai Perilaku Yang Diinginkan kompensasi harus mendorong perilaku yang sesuai untuk kemajuan perusahaan. Kinerja proses yang benar, menikmati, loyalitas, tugas baru dan perilaku lainnya dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang kuat.
- d. Pengendalian Biaya Tanpa struktur upah dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan, skema kompensasi yang logis membantu bisnis dalam memperoleh dan menjaga tingkat sumber daya manusia Anda tetap konstan sesuai untuk pekerjaan. Pengusaha dapat memilih untuk membayar lebih atau kurang membayar staf mereka.



- e. Patuhi peraturan perundang-undangan. Penyelenggaraan kompensasi diharapkan akan mematuhi hukum, termasuk UU Ketenagakerjaan, khususnya UU No. 13 Tahun 2003.

### **3. Faktor-faktor kompensasi**

Menurut Syafri dan Alwi (2014:85) Berikut ini adalah beberapa kriteria yang mempengaruhi penentuan kompensasi:

- a. Situasi pasar Kondisi pasar menjadi landasan utama penetapan remunerasi. Biaya kebutuhan pokok yang relevan menentukan besarnya gaji atau upah. Pegawai di kota-kota besar menerima gaji yang berbeda dengan pegawai yang tinggal di luar kota. Harga kebutuhan pokok adalah satu faktor utama yang dipertimbangkan untuk menentukan kompensasi pegawai karena itu menjadi penyebab disparitas harga di pasar.
- b. Keadilan dalam masyarakat Penetapan kompensasi harus mempertimbangkan keadilan sosial. Hal ini berarti bahwa membayar orang sesuai peran dan posisinya dalam perusahaan tidak memberikan kompensasi yang besar kepada kelompok tertentu, sementara kelompok lain membayar lebih rendah.
- c. Presentasi pribadi Keputusan kompensasi harus mempertimbangkan kinerja individu. Misalnya, mereka yang berkinerja tinggi yang unggul dalam bidang-bidang seperti kemahiran bahasa, ketekunan, dan kreativitas harus dibayar lebih dari mereka yang berkinerja rendah yang berjuang dengan kemahiran bahasa, kemalasan, dan kurangnya kreativitas.

- d. Usia Beberapa organisasi juga mempertimbangkan senioritas ketika memutuskan gaji. Artinya, pegawai senior akan dibayar lebih besar dibandingkan pegawai junior karena mereka akan bekerja pada kurun waktu panjang. Satu item itu perlu diingat adalah bahwa staf senior memiliki lebih banyak keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman dibandingkan staf junior.
- e. Bayar sesuai kelas. Karena keputusan didasarkan pada pengalaman karyawan, masa kerja, dan persyaratan lainnya, penentuan kompensasi berdasarkan kelas biasanya lebih sederhana dibandingkan jenis lainnya. Misalnya, pegawai negeri dapat direkomendasikan untuk dipromosikan ke pangkat yang lebih tinggi dan menerima gaji dan tunjangan yang sepadan dengan pangkat dan golongan barunya jika mereka telah mengabdikan dalam jangka waktu tertentu dan memiliki daftar penilaian prestasi kerja (DPPP) yang tinggi.

#### **4. Indikator kompensasi**

Menurut (Hasibuan, 2017), Ada dua kompensasi: kompensasi tidak langsung (juga dikenal sebagai kesejahteraan karyawan) dan kompensasi langsung, yang berupa gaji, upah, dan upah insentif.

##### **a. Kompensasi Langsung yang terdiri dari:**

1. Kompensasi gaji dengan janji yang jelas dan diberikan untuk tenaga kerja dilakukan secara rutin. Artinya, meskipun ada karyawan yang tidak masuk kerja, gajinya tetap dibayarkan.
2. Upah Kompensasi diberikan untuk tenaga kerja harian lepas sudah tepat dalam ketentuan perjanjian kerja.

3. Pembayaran Bonus Karyawan tertentu menerima kompensasi tambahan atas kinerja yang melebihi ekspektasi. Para pendukung prinsip adil menggunakan upah insentif ini sebagai alat remunerasi.
- b. Kompensasi tidak langsung** dalam bentuk jasa dan tunjangan (disebut juga kesejahteraan karyawan). Tunjangan dan layanan adalah pembayaran ekstra (tunai atau non tunai) yang diberikan kepada seluruh karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti cuti berbayar, uang pensiun, pakaian dinas, olahraga, jalan-jalan, dan musala.

## **C. Kepemimpinan**

### **1. Definisi kepemimpinan**

Setiap pemimpin memiliki tindakan atau kualitas berbeda yang mereka gunakan untuk menginspirasi dan memotivasi bawahan dan stafnya. Ini dikenal sebagai gaya kepemimpinan mereka. Menurut (Shapira, 2022) Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola perilaku dan pendekatan yang dipilih, atau sebagai serangkaian sifat yang digunakan seorang pemimpin untuk membujuk pengikutnya agar mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, sudut pandang lain menyatakan bahwa gaya seorang pemimpin adalah pola umum perilakunya, baik yang terlihat maupun tersembunyi bagi bawahannya. Di setiap individu memiliki gaya untuk memimpin secara berbeda-beda yang membedakannya dengan pemimpin lainnya. Ciri-ciri tersebut meliputi kebiasaan, temperamen, watak, dan ciri-ciri kepribadian. Sifat pemimpin dan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi atau

perusahaan sama-sama berdampak pada seberapa baik organisasi atau perusahaan mencapai tujuan dan aspirasinya.

## **2. Jenis-jenis kepemimpinan**

Jenis filosofi kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh Tambunan (2015), secara khusus:

- a. Kepemimpinan otokratis, sering dikenal sebagai kepemimpinan otoriter, adalah konsentrasi otoritas dan kepuasan diri. Pemimpin mengambil tanggung jawab penuh dan mempunyai wewenang penuh. Bos seperti ini tidak suka mendengarkan rekomendasi, pendapat, penilaian, dan kritik baik dari dalam maupun luar perusahaan.
- b. Kepemimpinan militeristik, yang sering disebut kepemimpinan militerisme, ditunjukkan dengan perintah untuk mengorganisir pengikut. Pemimpin seperti ini sangat berhati-hati terhadap kekuasaan dan statusnya, sehingga membuatnya kaku dan sulit berkomunikasi dengan bawahannya karena ingin selalu dihargai oleh mereka.
- c. Pemimpin yang menindas. Pemimpin ini percaya bahwa dengan menjalankan otoritasnya, dia akan memberikan harapan kepada rakyatnya dan dianggap sebagai "bapak" oleh mereka. Pemimpin ini biasanya adalah orang tua yang sangat dihormati, dipilih berdasarkan kasta atau golongan, atau dipilih berdasarkan keturunan dari pemimpin suku.

- d. Desentralisasi wewenang merupakan salah satu ciri kepemimpinan partisipatif. Dia akan terus mendorong anggota kelompoknya untuk berkolaborasi dengan pemimpinnya.
- e. Kepemimpinan dengan *Laissez Faire*. Secara umum, cara kepemimpinan ini memberikan otonomi secara keseluruhan agar dapat memutuskan pilihan untuk memenuhi kebutuhan tugas menggunakan hal apapun dengan cara yang masih dalam batas wajar.
- f. Kontrol total atas kepemimpinan. Cara memimpin untuk menjauhkan dari akuntabilitas serta otoritas. Para petinggi kebanyakan berharap terhadap kelompok untuk memutuskan tujuan dan menemukan solusi independen terhadap berbagai masalah. Para pemimpin mempunyai posisi yang terbatas dan memprioritaskan tuntutan mereka sendiri di atas segalanya. Dalam lingkungan yang kompetitif, kepemimpinan seperti ini kurang berhasil dalam mengelola suatu perusahaan.
- g. Gaya kepemimpinan tersebut dikenal dengan kepemimpinan karismatik. Karisma diyakini merupakan kualitas pribadi seorang pemimpin. Jenis daya tarik antarpribadi yang digunakan untuk memenangkan penerimaan dan dukungan disebut karisma.
- h. Kepemimpinan demokratis dicirikan oleh seorang pemimpin yang sering melibatkan anggota staf dalam pengambilan keputusan, memberikan wewenang, mendorong keterlibatan dalam menetapkan tujuan dan prosedur kerja, dan memanfaatkan umpan balik karyawan sebagai alat pengajaran.

Pemimpin bertujuan untuk menanamkan dan menumbuhkan daya cipta dan orisinalitas bawahannya.

### **3. Dimensi kepemimpinan**

Menurut (Adiawaty, 2020) menjabarkan dimensi pemimpin terdiri dari:

- a. Pemikir sistem Pemecahan masalah adalah peran seorang pemimpin. Kemampuan berpikir metodelis diperlukan untuk pemecahan masalah yang efektif, dan menjadi pemikir sistem berarti memiliki kapasitas untuk memahami hubungan antara masalah, informasi penting, dan peristiwa untuk mengidentifikasi keseluruhan masalah yang muncul. Dibutuhkan pemikir sistem untuk meramalkan elemen eksternal dan internal yang dapat membantu atau merugikan organisasi.
- b. Agen Perubahan Kemampuan menciptakan dan mengelola perubahan merupakan keterampilan yang harus dimiliki para pemimpin agar organisasi dapat berkembang. Karena mengelola perubahan memerlukan perilaku berenergi tinggi, yang dihasilkan oleh peran kepemimpinan dalam perubahan.
- c. Pencetus Sangat penting bagi para pemimpin untuk memiliki inovasi dan memupuk serta menghargainya. Pemimpin harus bersedia mencoba ide-ide baru dan menerima sudut pandang yang berbeda.
- d. Pengurus dan pelayan. Pemimpin mempunyai tugas untuk mengutamakan kebutuhan orang lain—khususnya staf, klien, dan komunitas. Peningkatan pelayanan kepada orang lain, pendekatan holistik dalam bekerja, rasa

kebersamaan, dan otoritas pengambilan keputusan bersama, semuanya ditekankan oleh kepemimpinan yang melayani.

- e. Koordinator dengan sifat polikronis Seorang pemimpin harus bersifat polikronis, mampu mengkoordinasikan banyak tugas sekaligus. Mereka sering kali harus menghadapi keadaan dan permasalahan khusus saat bekerja sama dengan banyak pemangku kepentingan. Kemampuan untuk fokus pada gambaran besar dan hal-hal spesifik sangat penting bagi para pemimpin.
- f. Pelatih dan pendidik Pemimpin harus mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendukung anggota staf saat mereka mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru. Bantu mereka dalam menemukan sumber daya pendidikan.
- g. Pemimpin harus mampu merumuskan visi organisasi dan memotivasi anggota staf, klien, dan rekanan. Berikut ini adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai oleh para pemimpin:
  - 1) Menggabungkan visi intrinsik dan ekstrinsik
  - 2) Mengkomunikasikan visi dan menggalang dukungan
  - 3) Memupuk visi individu yang bersumber dari visi bersama
  - 4) Mempertahankan visi adalah upaya yang berkelanjutan.

#### **4. Indikator kepemimpinan**

Adapun indikator Kepemimpinan menurut (Handoko, 2015) adalah:

- a. Bakat analitis, atau kapasitas pemimpin dalam menggunakan analisis untuk memutuskan tindakan terbaik.

- b. Keteladanan, artinya atasan dapat memberikan tindakan sederhana untuk bisa dilakukan para pegawainya agar tidak memberi secara berlebihan.
- c. Rasionalitas dan objektivitas, atau perlunya pemimpin bersikap masuk akal dan obyektif ketika menetapkan tujuan dan mengevaluasi bawahannya.
- d. Instruksi kerja, atau kepemimpinan dalam mengatur tindakan yang terlibat dalam mencapai tujuan, perlu direncanakan, diorganisasikan, dan dikonsepsi.
- e. Kemampuan mendengarkan nasihat. Untuk menghindari sikap otokratis, para pemimpin Partai Demokrat harus terbuka untuk mendengarkan apa yang dikatakan konstituennya.
- f. Kemampuan komunikasi, yaitu kemampuan mengkomunikasikan arahan secara efektif kepada anggota staf.
- g. Pembagian tugas, yaitu gagasan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembagian tugas, pemimpin harus mempunyai kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungannya.
- h. Ketegasan dalam bertindak, yaitu gagasan bahwa seorang pemimpin harus menghormati bawahannya dengan mengambil keputusan yang tegas dan tanpa kompromi.

## **5. Faktor-faktor kepemimpinan**

Ada faktor-faktor yang menyebabkan munculnya kepemimpinan. Beberapa hal berkontribusi terhadap pengembangan kepemimpinan. (Yoon, 2014) Variabel-variabel yang mempengaruhi munculnya kepemimpinan adalah: dinamika



kekuasaan, kondisi sosial ekonomi, unsur biologis atau keturunan, faktor agama atau keagamaan, dan faktor profesional.

- a. Unsur Genetik atau Biologis Karena ia merupakan keturunan pemimpin, maka seseorang dapat menjadi pemimpin. Seseorang naik jabatan menjadi raja atau sultan dalam suatu kerajaan atau kesultanan berdasarkan garis keturunan ayahnya.
- b. Faktor Agama atau Keagamaan. Seseorang memperoleh status pemimpin ketika ia dipandang berilmu atau mahir dalam bidang agama. Ia dianggap memiliki pemahaman yang baik tentang banyak kesulitan topik agama.
- c. Faktor Kekuatan (Power) : Memiliki kekuatan yang paling besar di antara rekan-rekannya memungkinkan seseorang menjadi pemimpin dan menjamin terlaksananya segala perintahnya. Pemimpin dalam kelompok kriminal biasanya dipilih berdasarkan kekuatan mereka.
- d. Aspek Sosial Ekonomi Misalnya, dalam kehidupan masyarakat tradisional pedesaan, individu terkaya seringkali dipandang sebagai sosok yang dihormati. Oleh karena itu, kepala desa biasanya merupakan orang terkaya di masyarakat.
- e. Elemen Tempat Kerja Komponen profesional merupakan salah satu elemen yang diperhatikan dan perlu diperhatikan dalam kepemimpinan saat ini. Misalnya, seseorang bisa terpilih menjadi pemimpin jika dianggap ahli.

## D. Penelitian terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Judul artikel	Penulis dan tahun	Variabel	Metode	Keimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja PT.Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung	(Pradana et al., 2021)	Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2, Kinerja karyawan (Y)	1. penelitian asosiatif (pengaruh) 2. jumlah 35 sampel 3. Jumlah populasi tenaga penjualan PT. Villa Honda Astra Nusadua Kabupaten Badung Bali 4. Metode pengumpulan data berbasis kuesioner 5. Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian	Gaya kepemimpinan yang diterapkan PT. Astra Honda Nusa Dua, Kabupaten Badung, Bali, memberikan dampak yang patut diperhatikan dan positif terhadap kinerja karyawannya.	1. Sama-sama menggunakan subyek penelitian kinerja karyawan 2. Menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner 3. Sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan dan kompensasi	1. Populasi yang digunakan berasal dari kota yang berbeda 2. Penelitian asosiatif (dampak) adalah penelitian ini tidak menggunakan uji asumsi tradisional.

					<p>ini. biasa. Kinerja Metode karyawan pada tradisional PT. Astra dalam Honda Nusa menilai Dua, asumsi Kabupaten meliputi Badung, Bali, uji F untuk terkena dampak kelayakan positif dan model, uji signifikan dari t untuk kompensasi. pengujian Hal ini parsial, menunjukkan dan uji bahwa kinerja normalitas karyawan akan , meningkat multikolin drastis jika PT. earitas, Karyawan dan Astra Honda heterosked Nusa Dua, astisitas. Kabupaten Badung, Bali mendapat kompensasi yang adil dan memadai.</p>		
2	<p>Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas kedungbanteng</p>	<p>(Henifah, 2019)</p>	<p>X1 = Kepemimpinan X2 = Lingkungan kerja non fisik X3 = Kompensasi X4 = Motivasi kerja Y = Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Jenis penelitian (explanatory research) karena Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan</p>	<p>1) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal (p-value <math>0,001 &lt; 0,05</math>). 2) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap</p>	<p>1. Sama-sama menggunakan subyek penelitian kinerja karyawan 2. Menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner 3. Sama-sama menggunakan variabel</p>	<p>1. Populasi yang digunakan berasal dari kota yang berbeda 2. Jumlah data yang lebih sedikit 3. Penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja non fisik</p>

---

kabupaten tegal	n dari responden melalui kuesioner. Jumlah populasi 48 orang 3. Populasi, Pegawai di Puskesmas Kedungbant eng Kabupaten Tegal yang 4. Teknik pengambila n sampel dengan menggunak an metode total sampling 5. Metode pengumpul an data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunak an kuisisioner. 6. Analisis data menggunak an regresi linier berganda setelah	kinerja pegawai Puskesmas Kedungbanten g Kabupaten Tegal (p- value 0,037<0,05). 3) Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kedungbanten g Kabupaten Tegal (p- value 0,186>0,05). 4) Kinerja pegawai Puskesmas Kedungbanten g Kabupaten Tegal dipengaruhi positif oleh motivasi kerja (p-value 0,000<0,05). 5) Pada Puskesmas Kedungbanten g Kabupaten Tegal, kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, kompensasi, dan motivasi kerja semuanya mempunyai pengaruh secara simultan	kepemimpinan dan kompensasi 4. Sama-sama menggunakan uji regresi linear beerganda
--------------------	---	---	--

---

					terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik dan uji kelayakan model	terhadap kinerja pegawai (84,4%), dan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh faktor- faktor yang tidak termasuk dalam faktor- faktor tersebut. penelitian ini, seperti kesesuaian kerja, penghargaan, lingkungan kerja fisik, dan delegasi kerja.	
3	Pengaruh Kepemimpi nan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh	(Presilawati et al., 2022)	Kepemimpin an (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kompensasi (X3), Kinerja Pegawai (Y	1. 52 karyawan menjadi ukuran sampel penelitian. 2. Dikumpul kan melalui survei dan proyek penelitian dokumentas i. Pengujian 3. Uji F simultan, uji t parsial, dan analisis regresi linier berganda digunakan	Kinerja pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Kabupaten Aceh signifikan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, ruang kerja non fisik, serta gaji berdasarkan uji simultan. Di pusat Kesehatan Masyarakat Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh, variabel	1. Sama-sama menggunakan subyek penelitian kinerja karyawan 2. Menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner 3. Sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan dan kompensasi	1. Populasi yang digunakan berasal dari kota yang berbeda 2. Memiliki umlah data yang lebih sedikit 3. Penelitian ini menggunakan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

				pengujian hipotesis.	kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi kemudian secara parsial berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.		
4	Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi pada kinerja karyawan ud.terus di Bali	(Antara, 2015)	Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja Fisik (X2), Kompensasi (X3), Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partisipan penelitian yang merupakan karyawan UD berjumlah 91 orang.</li> <li>2. Dipastikan dengan menggunakan metode sampling jenuh.</li> <li>3. Kuesioner skala likert disebarkan untuk mengumpulkan data.</li> <li>4. Teknik analisis regresi linier berganda yang digunakan .</li> </ol>	<p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan UD.Terus di Bali dipengaruhi secara positif, sebagian positif, oleh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi. Selain itu, lingkungan kerja fisik, gaji, dan kepemimpinan 80,8 persen perbedaan kinerja staf UD disebabkan oleh mereka. Terus, sedangkan variabel tambahan yang tidak</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sama-sama menggunakan subyek penelitian kinerja karyawan</li> <li>2. Menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner</li> <li>3. Sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan dan kompensasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Populasi yang digunakan berasal dari kota yang berbeda</li> <li>2. Memiliki umlah data yang lebih sedikit</li> <li>3. Penelitian ini Menggunakan variabel Lingkungan Kerja Fisik</li> </ol>

					dimasukkan dalam model penelitian menyumbang 19,2 persen sisanya.		
5	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai variabel moderating pada Cv Derowak Jaya Banten Yuda	(SukContoh BIssa JTabarearno et al., 2019)	KOMPENSA SI ( X1), MOTIVASI (X2), KINERJA (Y)	1. Menggunakan hubungan sebab akibat dan teknik penelitian kuantitatif. 2. Pendekatan nonprobabil ity sampling diterapkan pada sampel penelitian, dan sampling jenuh adalah metode yang digunakan untuk melaksanak annya. 3. Pengujian yang dilakukan meliputi Analisis regresi berganda, uji validitas, reliabilitas,	Menurut temuan studi tersebut, gaji mempengaruhi kinerja secara signifikan dan menguntungkan. Dapat juga ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat peran moderasi komponen motivasi dalam hubungan antara variabel kinerja dan gaji. Jika berbicara tentang kinerja, variabel insentif merupakan variabel independen.	1. Sama-sama menggunakan subyek penelitian kinerja karyawan 2. Menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner 3. Sama-sama menggunakan variabel kompensasi	1. Populasi yang digunakan berasal dari kota yang berbeda 2. Memiliki umlah data yang lebih sedikit 3. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi sebagai variabel moderating

---

				asumsi klasik, dan determinasi yang dimoderasi regresi (MRA).			
				4. Perpustakaan Penelitian Populasi, kuesioner, dan observasi adalah metode yang digunakan.			
				5. Populasi Penelitian ini melibatkan 40 pekerja CV Derowak Jaya di Kabupaten Serang.			
6	Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai	(Pristiningsih, 2015)	Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2), motivasi (X3), kinerja karyawan (Y)	1. Penelitian ini terdiri dari survei yang diberikan kepada pekerja CV dengan cara melakukannya. 2. Peserta penelitian berjumlah 56 orang.	Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: (1) kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh	1. Sama-sama menggunakan subyek penelitian kinerja karyawan 2. Menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner 3. Sama-sama menggunakan variabel	1. Populasi yang digunakan berasal dari kota yang berbeda 2. Memiliki umlah data yang lebih sedikit 3. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi sebagai variabel moderasi

---



Variabel			3. Tipe data yang memadukan informasi kuantitatif dan kualitatif.	4. Data primer dan sekunder digunakan sumber data.	5. Kuesioner dan tinjauan pustaka digunakan sebagai metode pengumpulan data.	6. Validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, beda mutlak, dan uji asumsi klasik digunakan dalam prosedur analisis data.	kompetensi (2) kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan; dan (3) kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi(4) Motivasi tidak mampu memitigasi dampak kompetensi terhadap kinerja pekerja. (5) Motivasi tidak mampu memitigasi dampak kepemimpinan terhadap kinerja pekerja.	kepemimpinan dan kompensasi	4. Menggunakan kuesioner
Moderasi									
7	Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap	(Lestari et al., 2017)	Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), Motivasi (X3),	1. Populasi penelitian terdiri dari personel PT. Sakura Garment	dampak negatif yang signifikan terhadap jam kerja karyawan PT. Sakura di	1. Sama-sama menggunakan subyek penelitian kinerja karyawan	1. Populasi yang digunakan berasal dari kota yang berbeda		

Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi	Kinerja Karyawan (Y)	Surakarta yang berjumlah 228 orang. Dengan menggunakan an teknik Proportionate Cluster Random Sampling, sampel penelitian berjumlah 68 karyawan.	Surakarta. Koefisien regresi ke-pemimpinan yang positif menunjukkan bahwa ketika pemimpin digunakan dalam bisnis, produktivitas karyawan dapat meningkat. Budaya tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap hari kerja karyawan PT Sakura Garment di Surakarta. Koefisien regresi negatif pada hari kerja menunjukkan bahwa ketika hari kerja diterapkan dalam suatu organisasi dengan lebih efektif, produktivitas hari kerja karyawan dapat ditingkatkan. Pengaruh yang signifikan terdapat pada	2. Menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner 3. Sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan dan kompensasi 4. Menggunakan kuesioner	2. Memiliki umlah data yang lebih sedikit 3. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi sebagai variabel moderasi
--	----------------------	--	--	--	--

---

validitasnya motivasi kerja  
memanfaat karyawan PT  
kan Sakura  
Cronbch Garment di  
Alpha Surakarta.  
untuk Koefisien  
pengujian regresi yang  
reliabilitas bernilai positif  
dan korelasi terhadap  
Pearson motivasi kerja  
Product pegawai  
Moment. semakin  
Uji beda meningkat,  
mutlak dan artinya semakin  
regresi meningkat  
linier motivasi kerja  
berganda pegawai maka  
digunakan prestasi kerja  
dalam pegawai pun  
metode meningkat.  
analisis Motivasi tidak  
data. memitigasi  
dampak negatif  
tekanan teman  
sebay  
terhadap  
keseimbangan  
kehidupan  
kerja karyawan  
PT Sakura  
Garment  
Surakarta.  
Temuan  
penelitian  
menunjukkan  
bahwa prestasi  
kerja karyawan  
tidak banyak  
dipengaruhi  
oleh motivasi.  
Akibatnya,

---

---

perusahaan  
dapat  
meningkatkan  
prestasi kerja  
karyawan  
melalui  
program  
motivasi  
karyawan.  
Program Hal  
ini mungkin  
diterapkan pada  
imbalan  
karyawan.  
Yang  
berkinerja baik  
dalam  
pekerjaannya  
dengan  
menawarkan  
bonus atau  
promosi  
pekerjaan.  
Motivasinya  
tidak  
meremehkan  
dampak budaya  
kerja terhadap  
work-life  
balance  
karyawan PT  
Sakura  
Garment di  
Surakarta.  
Menurut  
temuan ini,  
motivasi tidak  
dapat  
meningkatkan  
dampak budaya  
organisasi

---

---

					terhadap kinerja. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan budaya kerja terhadap kinerja melalui motivasi karyawan harus mengatur kegiatan rekreasi bagi anggota staf dan manajemen untuk membina hubungan kerja yang lebih kuat. positif dan motivasi pekerja dapat meningkat.		
8	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PPT. AMTEK Engineering Batam	(Aryanti, 2015)	Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Kinerja karyawan (Y)	1. Menggunakan sampel sebanyak 55 orang pekerja yang dipilih secara acak dari seluruh angkatan kerja (pekerja). 2. Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan hasil pengujian sebesar 0,639 atau 63,9%, kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dan dengan hasil pengujian sebesar 0,356	1. Sama-sama menggunakan subyek penelitian kinerja karyawan 2. Menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner 3. Sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan dan kompensasi 4. Menggunakan kuesioner	1. Populasi yang digunakan berasal dari kota yang berbeda 2. Memiliki umlah data yang lebih sedikit

---

- 
3. Jawaban atas survei yang dilakukan oleh anggota staf operator PT yang berpengetahuan luas berfungsi sebagai sumber data utama. Insinyur Amtek Batam. Sementara itu, penelitian ini dapat mengambil manfaat dan didukung oleh sumber data sekunder yang dikumpulkan dari literatur terkait, catatan PT, dan Amtek Engineering Batam. atau kompensasi (X<sup>2</sup>) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Di PT. Amtek Engineering Batam, namun baik remunerasi maupun kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan (kuat) terhadap kinerja pegawai secara bersamaan dengan keeratan 0,775, atau 77,5%, dari total, dengan faktor tambahan yang mempengaruhi sisanya 0,225 atau 2,25%.
4. Penyebaran kuesioner sebagai bagian dari strategi
-

---

pengumpulan data.

5. Statistik deskriptif, atau analisis data yang diberi skor berdasarkan skala pengukuran yang telah ditentukan, digunakan untuk mengkarakt erisasi subjek penelitian dengan menggunakan sampel atau data populasi yang dikumpulkan di lapangan yang dihubungkan dengan ide dan metode kuantitatif bersangkutan. Hasil pengujian diperoleh Skala Likert digunakan untuk mencatat

---

---

			hasilnya, dan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 21 digunakan.				
9	Pengaruh Kepemim- pinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Keluraha- n Cisarante n Bina Harapan	(Albany & Dyahrini, 2023)	Kepemimpin- an (X1), disiplin kerja (X2), kinerja karyawan (Y)	Tiga puluh orang dipilih secara acak dari angkatan kerja yang lebih luas (karyawan) untuk penelitian ini. Data dikumpulkan dengan menggunakan sampling jenuh, dan 30 orang diamati dan diberikan kuesioner. .	Pegawai Dinas Bina Harapan Cisaranten mempunyai kinerja yang lebih baik apabila dipimpin, hubungan yang positif dan signifikan. 2. Di Dinas Bina Harapan Cisaranten, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh kompensasi walaupun tidak signifikan. Pada Dinas Bina Harapan Cisaranten kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan	1. Sama-sama menggunakan subyek penelitian kinerja karyawan 2. Menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner 3. Sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan 4. Menggunakan kuesioner	1. Populasi yang digunakan berasal dari kota yang berbeda 2. Memiliki umlah data yang lebih sedikit

---



					dan kompensasi.		
10	Pengaruh kepemimpinan, penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	(Steven, Deni Faisal Mirza, Nadia Juike Greniati Silaban, 2021)	Kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), kinerja karyawan (Y)	1. Populasi penelitian ini berjumlah 95 karyawan, dan sampelnya berjumlah 49 karyawan. 2. Pendekatan analisis regresi linier berganda digunakan dalam metodologi penelitian. 3. jenis studi kuantitatif 4. Penulis menyebarkan kuesioner dan studi dokumen sebagai metode pengumpulan data.	Perhitungan uji hipotesis secara parsial menghasilkan nilai thitung > ttabel, atau $2,354 > 2,014$ , dan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, yaitu kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Top Siantar, Tbk Medan; Perhitungan uji hipotesis secara parsial menghasilkan nilai thitung > ttabel atau $3,823 > 2,014$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan diterimanya $H_a$ secara parsial	1. Sama-sama menggunakan subyek penelitian kinerja karyawan 2. Menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner 3. Sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan dan kompensasi 4. Menggunakan kuesioner	1. Populasi yang digunakan berasal dari kota yang berbeda 2. Memiliki umlah data yang lebih sedikit

---

dan ditolakny  
Ho.  
Penghargaan  
berdampak  
signifikan dan  
positif terhadap  
Kinerja  
Karyawan PT.  
Top Siantar,  
Tbk Medan;  
Setelah  
melakukan  
perhitungan uji  
hipotesis secara  
parsial  
diperoleh hasil  
thitung > ttabel  
atau 2,788 <  
2,014 dan  
diperoleh  
signifikansi  
atau 0,013 >  
0,05. Temuan  
ini  
menunjukkan  
bahwa Ho  
ditolak dan Ha  
diterima. Hal  
ini  
menunjukkan  
bahwa hasil  
kerja tenaga  
kerja PT  
terpengaruh  
secara positif  
dan signifikan  
terhadap  
kompensasi  
parsial. Top  
Siantar, Tbk  
Medan.

---

## **E. Pengembangan hipotesis**

### **1. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja**

Salah satu unsur yang mungkin berdampak pada kinerja pekerja adalah kepemimpinan. Seperti yang diungkapkan oleh (Khoiri & Oktavia, 2019) Oleh sebab itu, individu Kepala organisasi memegang peranan kuat dan memikul tanggung jawab penuh atas kelangsungan hidup organisasi tersebut. Tergantung pada peran pemimpinnya, suatu lembaga dapat dinilai berhasil atau gagal dalam mencapai tujuannya. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Alasannya ditolak karena peneliti menemukan bahwa masih terdapat komunikasi yang kurang baik antara pimpinan terhadap para karyawan. Sehingga, dapat memberikan dampak yang tidak baik terhadap kinerja pada karyawan outlet Indomaret dikota Palembang. Karena kepemimpinan melibatkan pemberian contoh dan penggunaan pengaruh terhadap orang lain untuk membantu mereka mencapai tujuan tertentu. Variabel kepemimpinan memiliki signifikansi  $> 0.05$  yaitu sebesar 0.088 dan nilai  $t$  hitungnya adalah 1.720 lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu 1.98027. Hal ini berarti  $H_1$  ditolak, yang berarti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Aziz & Putra, 2022) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja Guru Dimana nilai  $t$ -hitung lebih kecil dari  $t$ -tabel (-1,6700.05) maka, hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini ditolak. Alasan ditolaknya adalah karena setiap instansi atau perusahaan memiliki system operating procedure (SOP) yang jelas serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang

jelas menjadikan system kerja sudah berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan yang ketat dari pimpinan, sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

$H_1$  : Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **2. Hubungan Antara Kinerja karyawan dan Kompensasi**

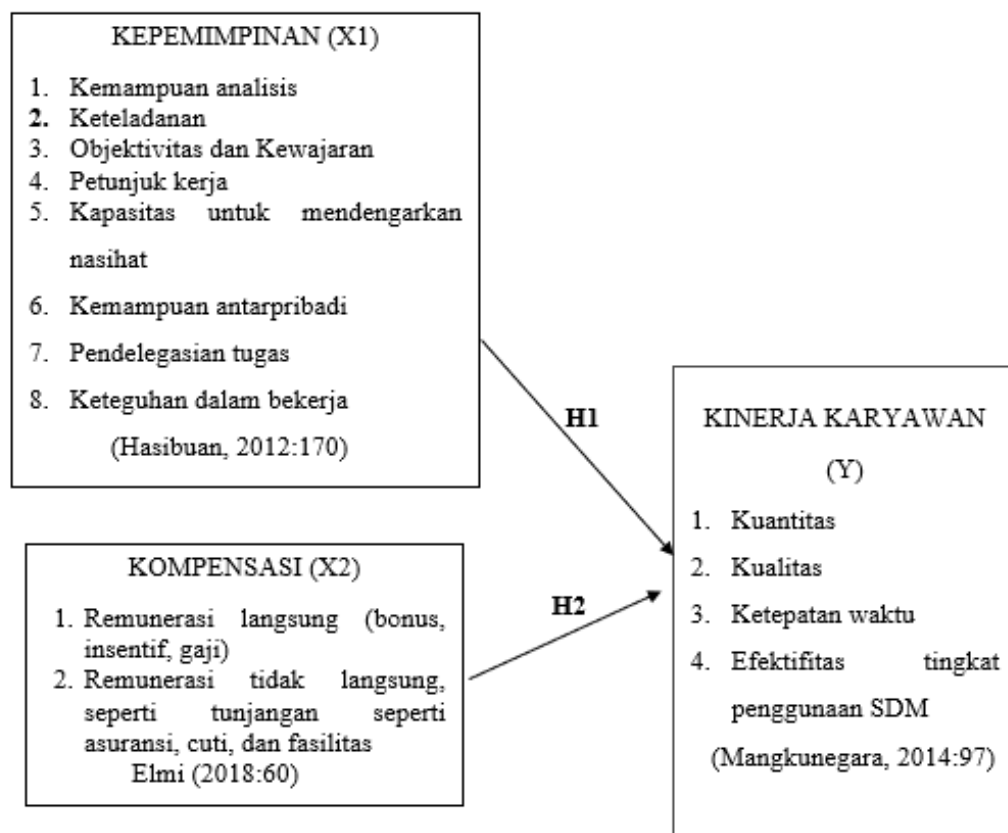
Studi yang dilakukan (Nugraha & Tjahjawati, 2018) Sumber daya manusia yang paling penting bagi sebuah bisnis adalah tenaga kerjanya dalam mencapai tujuannya. Memberi uang kepada karyawan adalah salah satu Cara bisnis mengakui dan memberi penghargaan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Loyalitas dan kinerja karyawan dapat terpengaruh jika pekerja yakin bahwa gaji yang diberikan perusahaan adil. Mayoritas penghentian kerja disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi. Meskipun kompensasi sering kali diberikan berdasarkan bakat dan kesuksesan, mereka yang gagal kemungkinan besar akan menghadapi tekanan. Alhasil, gaji dapat diberikan berdasarkan kebutuhan pekerja. Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas organisasi berkaitan langsung satu sama lain. jika pekerja dikelola dengan baik, yaitu jika analisis pekerjaan, perekrutan, pelatihan, dan insentif seperti pembayaran dilakukan. Oleh karena itu, membayar karyawan lebih banyak merupakan salah satu pendekatan untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan bahwa pada variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi  $< 0,005$ , yaitu sebesar 0.000 dan nilai t hitung variabel kompensasi

adalah 4.231 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1.98027. Hal ini berarti H2 diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (SukContoh BIssa JTabarearno et al., 2019) meyakini terdapat pengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan oleh gaji. Hipotesis kedua yang didasarkan pada uraian di atas adalah diduga bahwa kompensasi mempunyai dampak yang menguntungkan dan besar terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## F. Kerangka Teoritis

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Teoritis**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis penelitian**

Pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan, dengan definisi (Balaka, 2022) Penelitian yang berpegang pada ide-ide ilmiah, khususnya bersifat konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis, dilakukan dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Karena ilmu pengetahuan dan teknologi baru dapat ditemukan dan dikembangkan dengan memanfaatkan data penelitian berupa angka-angka dan analisis statistik, maka metode kuantitatif disebut juga dengan metode penemuan.

#### **B. Ukuran populasi dan teknik pengambilan sampel**

Menurut (Harys, 2020) Populasi adalah kategori luas yang terdiri dari item atau orang dengan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian diambil kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari besaran dan susunan populasi. Populasi penelitian adalah seluruh personel Indomaret Palembang. Selain itu, pekerja toko Indomaret Palembang dijadikan sebagai sampel. Terdapat 120 sampel yang diambil, dan terdapat 121 responden.

*Purposive sampling*, teknik pendekatan untuk pengambilan sampel non-probabilitas adalah metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Menurut (Hanifa et al., 2022) Cara pemilihan sampel yang memerlukan kehati-hatian ekstra

agar dianggap layak digunakan sebagai sampel disebut dengan purposive sampling. Purposive sampling digunakan dalam pemilihan sampel guna mendapatkan sampel yang cukup mewakili populasi. Syarat sebagai responden, sudah memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.

### **C. Jenis data penelitian**

Menurut (Tarlis et al., 2020) Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya. Biasanya dengan mengajukan pertanyaan kepada responden (kuesioner).

### **D. Teknik pengumpulan data**

Teknik wawancara dan angket merupakan dua sumber data yang digunakan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, atau data asli yang dikumpulkan melalui survei yang tersebar luas atau data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti (Steven, Deni Faisal Mirza, Nadia Juike Greniati Silaban, 2021).

### **E. Variabel, pengukuran, dan definisi operasional penelitian**

Suatu ciri, sifat, atau nilai seseorang, suatu barang, atau suatu kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dan diambil kesimpulannya dikenal sebagai variabel penelitian. Dengan menggunakan alat penelitian, penulis penelitian ini menentukan ada tidaknya suatu variabel. Selanjutnya penulis akan melanjutkan pengujian dapat tau keterkaitan antar satu

variabel terhadap variabel tambahan. Variabel-variabel pada riset tercantum di bawah ini, berdasarkan keterkaitan antar variabel: Tidak di bawah kendali kami. Variabel dapat mempengaruhi serta menyebabkan variabel terikat berubah atau muncul disebut variabel bebas. Dengan demikian, Sistem Informasi Manajemen (X) menjadi variabel independen dalam riset ini. Terakhir, variabel terikat Variabel yang dipengaruhi atau dihasilkan oleh variabel bebas dikenal sebagai variabel terikat. Dengan demikian kualitas pelayanan (Y) menjadi variabel dependen dalam penelitian ini (Agustian et al., 2019).

Untuk menjamin suatu Data dihasilkan oleh alat ukur yang bersifat kuantitatif pada saat diterapkan untuk melakukan pengukuran, maka skala pengukuran merupakan suatu hal kesepakatan yang berfungsi sebagai acuan untuk menentukan panjang dan pendeknya interval dalam alat tersebut. Untuk menilai tingkatan data yang terendah hingga tertinggi tanpa memperhitungkan urutan datanya, riset penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert ordinal. Penilaian skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap isu-isu sosial. Fenomena sosial yang secara tegas diidentifikasi oleh peneliti untuk tujuan penelitian, selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2017).

Definisi operasional variabel penelitian menurut (Nuryanti, 2016) Apapun Variabel adalah apa pun yang peneliti pilih untuk diselidiki guna mengumpulkan informasi dan membuat kesimpulan penelitian.



**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

No.	Variabel penelitian	Definisi variabel	Indikator	Sumber	Skala pengukuran
1.	<b>Kepemimpinan (X1)</b>	Kebiasaan atau kualitas adalah gaya seorang pemimpin yang dimiliki khas oleh setiap pemimpin, kemudian akan diperlihatkan kepada bawahan atau karyawan dengan maksud bisa memberikan suatu dorongan atau motivasi yang baik.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan analisis</li> <li>2. Keteladanan</li> <li>3. Objektivitas dan Kewajaran</li> <li>4. Petunjuk kerja</li> <li>5. Kapasitas untuk mendengarkan nasihat</li> <li>6. Kemampuan antarpribadi</li> <li>7. Pendelegasian tugas</li> <li>8. Keteguhan dalam bekerja</li> </ol>	(Hasibuan, 2012:170)	<b>Likert</b>
2.	<b>Kompensasi</b>	Salah satu biaya utama adalah kompensasi, yang diperoleh dari bakat atau kemampuan pekerja dan komitmennya terhadap organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Remunerasi langsung (bonus, insentif, gaji)</li> <li>2. Remunerasi tidak langsung, seperti tunjangan seperti asuransi, cuti, dan fasilitas</li> </ol>	Elmi (2018:60)	<b>Likert</b>
3.	<b>Kinerja karyawan</b>	Sejauh mana mereka berkontribusi terhadap	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> </ol>	(Mangkune gara, 2014:97)	<b>Likert</b>

---

organisasi ditentukan oleh kinerja mereka.	<b>4. Efektifitas tingkat penggunaan SDM</b>
--	--

---

## **F. Teknik analisa data**

### **1. Statistik Deskriptif**

Menurut (Purnomo & Suhendra, 2020) Statistik deskriptif digunakan dalam analisis data untuk menggambarkan atau menunjukkan data yang diperoleh, tanpa ada upaya untuk membuat kesimpulan atau generalisasi yang luas. Penyajian data menggunakan tabel, diagram lingkaran, grafik, mean, median, modus, deviasi standar, dan perhitungan persentase semuanya termasuk dalam statistik deskriptif.

### **2. Uji Validitas**

Kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas. Ketika pertanyaan-pertanyaan pada suatu kuesioner bisa memberikan informasi mengenai hal yang ingin di nilai dalam kuesioner itu, maka kuesioner tersebut dianggap bisa di pertanggung jawabkan. Oleh karena itu, validitas adalah menilai apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner secara akurat mengukur atau mencerminkan hasil yang diinginkan (Ghozaly, 2019).

### **3. Uji Reliabilitas**

Kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konstruk diukur menggunakan uji reliabilitas. Ketika seseorang secara konsisten atau terus-menerus menanggapi pertanyaan dalam kuesioner, pertanyaan tersebut mungkin dianggap

dapat diandalkan, apakah pertanyaan tersebut kredibel atau tidak (Kepemimpinan et al., 2023).

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

Analisis regresi berganda mensyaratkan terpenuhinya kondisi tertentu yang dikenal dengan asumsi klasik. Uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas merupakan tiga uji asumsi klasik yang sering digunakan. Berikut penjelasannya:

##### **a. Uji Normalitas**

Menurut (Setiawati, 2021) Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residu atau perancu dalam model regresi berdistribusi normal. Uji t dan F, seperti diketahui, didasarkan pada nilai sisa yang berdistribusi normal. Untuk ukuran sampel yang kecil, uji statistik dianggap tidak valid jika asumsi ini dilanggar.

##### **b. Uji Multikolinearitas**

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui ada tidaknya suatu variabel yang berkorelasi antar variabel terikat dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel dependen. Merupakan teknik untuk mengidentifikasi non-multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan menguji variasi faktor inflasi dan toleransi. Nilai cut-off yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi kurang dari 0,10 dan VIF lebih besar dari 10 (Pristiyanti, 2016).

### **c. Uji Heterokedastisitas**

Dengan menggunakan uji heteroskedastisitas, kita dapat menentukan apakah variabel-variabel residual dalam suatu regresi menunjukkan ketimpangan antar observasi. Model regresi non-heteroskedastis merupakan model yang terbaik (Setyowati et al., 2022).

## **5. Analisis Regresi Berganda**

Gambaran umum tentang jenis hubungan antar variabel dependen dan independen dilakukan menggunakan analisis linier berganda. Pengaruh keterkaitan linier antara variabel Intensitas aset tetap, derivatif keuangan independen, dan konservatisme akuntansi dengan penghindaran pajak sebagai variabel dependen dipastikan dengan analisis linier berganda (Rosdiani & Hidayat, 2020).

## **G. Pengujian Hipotesis**

Nilai statistik t, nilai statistik F, dan nilai koefisien determinasi semuanya dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik fungsi regresi sampel memperkirakan nilai sebenarnya.

### **1. Uji F atau Uji Signifikan Persamaan**

Menurut Sujarweni (2015:162) “Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1, X2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y)”. Prosedur pengujian:

- a. Tetapkan hipotesis alternatif dan hipotesis nol:  $H_0: \beta_i = 0$ ; Tidak terlihat adanya pengaruh simultan variabel X1, X2, dan Y terhadap variabel Y. Terlihat adanya

pengaruh simultan yang cukup besar antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y ( $H_0: \beta_i \neq 0$ ). Mengingat  $saya = \{1, 2\}$ .

- b. Menggunakan  $d f = k; n-(k+1)$ , bandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel yang diperoleh pada ( $\alpha=5\%$ ).
- c. Uji statistik diterapkan: Pedoman berikut mengatur standar pengambilan keputusan:
  - 1) Ketika Fhitung > Ftabel dan Sig. F nilai probabilitas melebihi kecil dari  $\alpha$  (0, 05), maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel X dan Y berpengaruh secara signifikan dan simultan.
  - 2) Nilai hipotesis (Sig. F)  $\geq$  (0, 05) dan Fhitung  $\leq$  Ftabel menampilkan bahwa variabel X dan Y tidak saling mempengaruhi secara simultan dan  $H_0$  diterima.

## 2. Uji t atau Uji Parsial

Menurut Ghozali (2021:148) Uji statistik t dilakukan agar mengetahui kontribusi relatif tiap variabel independen pada penjelasan fluktuasi variabel dependen. Menggunakan nilai sig sebagai kriteria pengambilan keputusan. 0, 05 (5%,  $\alpha = 0, 05$ ). Buatlah pilihan sesuai dengan standar berikut: Satu variabel independen mempunyai pengaruh signifikan secara marginal terhadap variabel dependen jika (a) Sig.  $\leq 0, 05$ . (b) Ketika tidak berpengaruh signifikan secara parsial salah satu variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dengan nilai Sig  $> 0, 05$ .

## BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil pengumpulan data penelitian

Peneliti dapat mengumpulkan hasil data penelitian yang telah disebarakan secara *online* yaitu melalui *Google Form* dimana target responden yang dituju adalah para karyawan yang bekerja di Indomaret di kota Palembang. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner dengan cara menyebarkannya melalui sosial media, serta bantuan para teman maupun keluarga yang bersedia membantu untuk menyebarkan kuesionernya. Sehingga hasil tersebut dapat diuraikan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.1**

#### Hasil Pengumpulan Data Kuesioner

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Total hasil data yang telah terkumpul	121
Kuesioner yang tidak dapat diolah karena tidak memenuhi kriteria sampel	1
Kuesioner yang dapat diolah dan telah memenuhi kriteria sampel	120

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.1, dari keseluruhan jumlah kuesioner yang telah terkumpul sebanyak 121 responden dimana keseluruhan tersebut ada data yang tidak dapat diolah dengan alasan tidak memenuhi kriteria pengambilan sampel responden, sebanyak 1 responden. Karena tidak memenuhi kriteria sampel yang dibutuhkan, sehingga data tersebut tidak diolah. Sehingga peneliti menggunakan sebanyak 120 responden untuk diolah dan diuji yang telah termasuk memenuhi kriteria sampel.

## B. Karakteristik responden

Pada penelitian ini, sampel yang digunakan yaitu para karyawan yang bekerja di outlet Indomaret di kota Palembang. Berikut merupakan karakteristik responden yang telah ditentukan peneliti serta diperoleh dari data kuesioner yang telah dikumpulkan, meliputi jenis kelamin, umur, dan jabatan.

### 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2

#### Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	66	55,4%
Perempuan	54	44,6%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.2, diketahui bahwa dari total responden sebanyak 120 orang yang berjenis kelamin laki-laki ada sebanyak 66 responden (atau sekitar 55,4%), dan berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 54 responden (atau sekitar 44,6%). Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden yang menjawab kuesioner penelitian ini adalah **berjenis kelamin laki-laki**.

### 2. Karakteristik Berdasarkan Umur Responden

Tabel 4.3

#### Distribusi Frekuensi Umur Responden

Umur	Frekuensi	Persentase
17 – 20	14	11,6%
21 -25	93	77,7%

26 – 30	11	9,1%
31 – 35	1	0,8%
36 - 40	1	0,8%
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Dari tabel 4.3, dapat diamati bahwa jumlah responden pada kelompok usia 17 - 20 tahun mendominasi. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan yang mencari karyawan di usia yang produktif, memiliki kemampuan untuk kerja tim, berpengalaman, serta keterampilan interpersonal untuk di posisi karyawan.

### 3. Karakteristik Berdasarkan Kelompok Jabatan Responden

**Tabel 4.4**

**Distribusi Frekuensi Kelompok Jabatan Responden**

<b>Kelompok Jabatan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Karyawan	76	63,3%
Staff	5	4,1%
DLL	39	32,2%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Dari tabel 4.4 dapat dikatakan bahwa kelompok jabatan yang mendominasi adalah para karyawan berjumlah 76 atau sekitar 63,3%.

### C. Uji validitas

Validitas suatu kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas. Ketika pertanyaan-pertanyaan pada suatu Kuesioner bisa memberikan informasi mengenai apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap



sah. Oleh sebab itu, validitas adalah menilai apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner secara akurat mengukur atau mencerminkan hasil yang diinginkan (Ghozaly, 2019).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Butir Soal</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,000	VALID
	X1.2	0,000	VALID
	X1.3	0,000	VALID
	X1.4	0,000	VALID
	X1.5	0,000	VALID
	X1.6	0,000	VALID
	X1.7	0,000	VALID
	X1.8	0,000	VALID
	X1.9	0,000	VALID
	X1.10	0,000	VALID
	X1.11	0,000	VALID
	X1.12	0,000	VALID
	X1.13	0,000	VALID
	X1.14	0,000	VALID
	X1.15	0,000	VALID
	X1.16	0,000	VALID
	X1.17	0,000	VALID
	X1.18	0,000	VALID
	X1.19	0,000	VALID
	X1.20	0,000	VALID
	X1.21	0,000	VALID
	X1.22	0,000	VALID
	X1.23	0,000	VALID
	X1.24	0,000	VALID
	X1.25	0,000	VALID
	X1.26	0,000	VALID
	X1.27	0,000	VALID
	X1.28	0,000	VALID
	X1.29	0,000	VALID

	X1.30	0,000	VALID
	X1.31	0,000	VALID
	X1.32	0,000	VALID
	X1.33	0,000	VALID
	X1.34	0,000	VALID
	X1.35	0,000	VALID
	X1.36	0,000	VALID
	X1.37	0,000	VALID
	X1.38	0,000	VALID
	X1.39	0,000	VALID
	X1.40	0,000	VALID
	X1.41	0,000	VALID
	X1.42	0,000	VALID
	X1.43	0,000	VALID
	X1.44	0,000	VALID
	X1.45	0,000	VALID
	X1.46	0,000	VALID
	X1.47	0,000	VALID
	X1.48	0,000	VALID
	<hr/>		
	X2.1	0,000	VALID
	X2.2	0,000	VALID
	X2.3	0,000	VALID
	X2.4	0,000	VALID
Kompensasi (X2)	X2.5	0,000	VALID
	X2.6	0,000	VALID
	X2.7	0,000	VALID
	X2.8	0,000	VALID
	X2.9	0,000	VALID
	X2.10	0,000	VALID
	<hr/>		
	Y.1	0,000	VALID
	Y.2	0,000	VALID
	Y.3	0,000	VALID
Kinerja Karyawan(Y)	Y.4	0,000	VALID
	Y.5	0,000	VALID
	Y.6	0,000	VALID
	Y.7	0,000	VALID
	Y.8	0,000	VALID

Y.9	0,000	VALID
Y.10	0,000	VALID
Y.11	0,000	VALID
Y.12	0,000	VALID
Y.13	0,000	VALID
Y.14	0,000	VALID
Y.15	0,000	VALID
Y.16	0,000	VALID
Y.17	0,000	VALID
Y.18	0,000	VALID
Y.19	0,000	VALID
Y.20	0,000	VALID
Y.21	0,000	VALID
Y.22	0,000	VALID
Y.23	0,000	VALID
Y.24	0,000	VALID

---

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Semua item pertanyaan untuk Kepemimpinan sudah valid karena signifikan Pearson correlation di bawah 0.05. Semua item pertanyaan untuk Kompensasi sudah valid karena signifikan Pearson correlation lebih kecil dari 0.05. Karena Korelasi Pearson yang Signifikan kurang dari 0, 05, semua Item pertanyaan Kinerja Karyawan adalah Sah.

#### D. Uji reliabilitas

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>Cut Point</i></b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan (X1)	0.977	48	reliabel
Kompensasi (X2)	0.908	10	reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0.935	24	reliabel
----------------------	-------	----	----------

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konstruk diukur menggunakan uji reliabilitas. Ketika seseorang secara konsisten atau terus-menerus menanggapi pertanyaan dalam kuesioner, pertanyaan tersebut mungkin dianggap dapat diandalkan, apakah pertanyaan tersebut kredibel atau tidak. (Kepemimpinan et al., 2023). Pengukuran untuk variabel Kepemimpinan sudah reliable karena diatas 0.6. Pengukuran untuk variabel Kompensasi sudah reliable karena diatas 0.6. Pengukuran untuk variabel Kinerja Karyawan sudah reliable karena diatas 0.6

### E. Uji Statistik Deskriptif

Menurut (Purnomo & Suhendra, 2020) Saat menganalisis data statistik deskriptif diterapkan pada saat mendeskripsikan atau mengilustrasikan data yang sudah dikumpulkan, tanpa ada tindakan untuk menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas. Penyajian data menggunakan tabel, diagram lingkaran, grafik, mean, median, modus, deviasi standar, dan perhitungan persentase semuanya termasuk dalam statistik deskriptif.

**Tabel 4.7**

#### Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Min.	Maks.	Mean	Standar Deviasi
Kepemimpinan (X1)	95.00	240.00	210.5917	22.54426
Kompensasi (X2)	19.00	50.00	43.5833	5.32409
Kinerja karyawan (Y)	69.00	120.00	107.0083	9.67757

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Data variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai rata-rata harga sebesar 210, 5917, standar deviasi data harga sebesar 22, 54426, jumlah minimum 95, dan nilai tertinggi adalah 240. Variabel Kompensasi (X2): Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan rata-rata harga sebesar 43, 5833, standar deviasi data harga sebesar 5, 32409, jumlah minimum dan nilai tertinggi masing-masing adalah sebesar 19 dan 50. Berdasarkan data, variabel kinerja karyawan (Y) jumlah minimum sebesar 69 dan nilai tertinggi sebesar 69. Nilai rata-rata harga sebesar 107, 0083, dan standar deviasi data penetapan harga sebesar 9,67757. Berikut uraian yang lebih rinci mengenai ke tiga variable tersebut.

### 1. Variabel Kepemimpinan (X1)

**Tabel 4.8**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan**

<b>Item Kuesioner</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Rata-rata total skor</b>
<b>X1.1</b>	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara ketat terhadap bawahannya.	4.3
<b>X1.2</b>	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung terhadap bawahannya.	4.4
<b>X1.3</b>	Pimpinan saya selalu membuat prakasa dan gagasan baru tanpa melibatkan bawahannya.	4.3
<b>X1.4</b>	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberika kepada bawahannya.	4.3
<b>X1.5</b>	Pimpinan saya selalu membuat keputusan sendiri untuk keberhasilan perusahaan.	4.3
<b>X1.6</b>	Pemimpin mampu memberikan motivasi dan menetapkan standar kerja.	4.4
<b>X1.7</b>	Pemimpin mampu menunjukan pemimpin yang berkarisma.	4.4
<b>X1.8</b>	Pemimpin mampu untuk menunjukkan sikap dapat dipercaya.	4.5
<b>X1.9</b>	Pemimpin dapat memberikan kejelasan dan pemahaman .	4.4
<b>X1.10</b>	Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan	4.4

<b>X1.11</b>	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan	4.4
<b>X1.12</b>	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja	4.4
<b>X1.13</b>	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan – kegiatan perusahaan	4.4
<b>X1.14</b>	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	4.3
<b>X1.15</b>	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku	4.4
<b>X1.16</b>	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan	4.4
<b>X1.17</b>	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya	4.4
<b>X1.18</b>	Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun	4.3
<b>X1.19</b>	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan	4.4
<b>X1.20</b>	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu	4.3
<b>X1.21</b>	Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan karyawan	4.3
<b>X1.22</b>	Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu	4.4
<b>X1.23</b>	Pemimpin melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang saya lakukan.	4.3
<b>X1.24</b>	Pemimpin mau mendengarkan keluh kesah karyawan dalam bekerja.	4.4
<b>X1.25</b>	Pemimpin selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik terhadap karyawan.	4.5
<b>X1.26</b>	Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.	4.4
<b>X1.27</b>	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami	4.4
<b>X1.28</b>	Pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada karyawan terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan	4.4
<b>X1.29</b>	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu	4.4

<b>X1.30</b>	Pemimpin mampu menciptakan semangat saya dalam bekerja.	4.3
<b>X1.31</b>	Pemimpin selalu memotivasi saya dalam bekerja.	4.4
<b>X1.32</b>	Pemimpin memberikan saran atau nasehat yang berkaitan dengan pekerjaan.	4.4
<b>X1.33</b>	Pemimpin membuat saya melihat masalah sebagai kesempatan belajar.	4.4
<b>X1.34</b>	Pemimpin mampu mendorong karyawan untuk berpikir secara mandiri dalam menghadapi masalah.	4.4
<b>X1.35</b>	Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan	4.3
<b>X1.36</b>	Pemimpin dapat memberikan kejelasan dan pemahaman	4.3
<b>X1.37</b>	Pimpinan mengkoordinasikan pembagian tugas karyawan dalam Pekerjaan	4.3
<b>X1.38</b>	Pimpinan merumuskan visi, misi dan tujuan organisasi.	4.2
<b>X1.39</b>	Pimpinan mengkoordinasikan budaya kerja yang akan digunakan di lingkungan organisasi	4.3
<b>X1.40</b>	Pimpinan mengkoordinasikan pembagian tugas karyawan dalam Pekerjaan	4.3
<b>X1.41</b>	Pimpinan menetapkan standar pekerjaan kepada bawahan.	4.4
<b>X1.42</b>	Pimpinan konsisten dalam melaksanakan standar pekerjaan kepada bawahan	4.3
<b>X1.43</b>	Pimpinan mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif	4.4
<b>X1.44</b>	Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan	4.3
<b>X1.45</b>	Pimpinan melaksanakan evaluasi program kerja	4.3
<b>X1.46</b>	Pimpinan bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan.	4.3
<b>X1.47</b>	Pemimpin melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang saya lakukan.	4.3
<b>X1.48</b>	Pemimpin memberikan peringatan jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja.	4.6

Sumber: data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diatas hasil jawaban responden yang mempunyai nilai rata-rata terbesar yaitu indikator : X1.48 sebesar 4.6.dan yang mempunyai nilai rata-rata terkecil yaitu indikator : X1.38.sebesar 4.2.

## 2. Variabel Kompensasi (X2)

**Tabel 4.9**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi**

<b>Item Kuesioner</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Rata-rata total skor</b>
<b>X2.1</b>	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.	4.2
<b>X2.2</b>	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.	4.3
<b>X2.3</b>	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.	4.4
<b>X2.4</b>	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.	4.4
<b>X2.5</b>	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.	4.4
<b>X2.6</b>	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya.	4.4
<b>X2.7</b>	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.	4.4
<b>X2.8</b>	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.	4.4
<b>X2.9</b>	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi	4.3
<b>X2.10</b>	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.	4.3

Sumber: data primer yang diolah (2024)



Berdasarkan tabel tersebut diatas hasil jawaban responden yang mempunyai nilai rata-rata terbesar yaitu indikator X2.3. Sampai dengan X2.8. Sebesar 4.4. Dan yang mempunyai nilai rata-rata terkecil yaitu Indikator: X2.1. Sebesar 4.2.

### 3. Variabel Kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4.10**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja karyawan**

<b>Item Kuesioner</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Rata-rata total skor</b>
<b>Y1.1</b>	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	4.4
<b>Y1.2</b>	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	4.4
<b>Y1.3</b>	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	4.3
<b>Y1.4</b>	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan	4.3
<b>Y1.5</b>	Saya membuat jadwal perencanaan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan	4.5
<b>Y1.6</b>	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	4.5
<b>Y1.7</b>	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	4.5
<b>Y1.8</b>	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja	4.4
<b>Y1.9</b>	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	4.5
<b>Y1.10</b>	Saya mampu menyesuaikan diri dalam menyelesaikan pekerjaan agar tujuan organisasi tercapai.	4.5
<b>Y1.11</b>	Saya dapat Memaksimalkan kemampuan dalam bekerja	4.5
<b>Y1.12</b>	Saya mendapatkan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	4.4
<b>Y1.13</b>	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4.5
<b>Y1.14</b>	Saya disiplin waktu dalam bekerja	4.5

<b>Y1.15</b>	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	4.5
<b>Y1.16</b>	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	4.5
<b>Y1.17</b>	Saya mampu mengatur jadwal pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab	4.5
<b>Y1.18</b>	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan.	4.3
<b>Y1.19</b>	Saya berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain.	4.4
<b>Y1.20</b>	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.	4.4
<b>Y1.21</b>	Saya selalu berinisiatif menghadiri kegiatan (rapat) dan mampu menyampaikan gagasan/ide kepada orang lain	4.4
<b>Y1.22</b>	Pekerjaan telah saya selesaikan secara tuntas, teliti dan tepat waktu	4.5
<b>Y1.23</b>	Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan	4.5
<b>Y1.24</b>	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan	4.5

Sumber: data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut diatas hasil jawaban responden yang mempunyai nilai rata-rata terbesar yaitu indikator Y1.5, Y1.6, Y1.7, Y1.9, Y1.10, Y1.11, Y1.12, Y1.13, Y1.14, Y1.15, Y1.16, Y1.17, Y1.22, Y1.23, Y1.24 sebesar 4.5. Dan yang mempunyai nilai rata-rata terkecil yaitu indikator: Y1.3, Y1.4, sebesar 4.3.

## **F. Uji Asumsi Klasik**

Analisis regresi berganda mensyaratkan terpenuhinya kondisi tertentu yang dikenal dengan asumsi klasik. Uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas merupakan tiga uji asumsi klasik yang sering digunakan. Berikut penjelasannya:

## 1. Uji Normalitas

Menurut (Setiawati, 2021) Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residu atau perancu dalam model regresi berdistribusi normal. Uji t dan F, seperti diketahui, didasarkan pada nilai sisa yang berdistribusi. Jika anggapan ini tidak terpenuhi, uji statistik dianggap tidak valid untuk ukuran sampel yang kecil.

**Tabel 4.11**

### Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	0.000

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil diatas dapat dikatakan, karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka sisa kesalahan model penelitian ini tidak berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Agar bisa tau apakah model regresi mendeteksi terhadap korelasi antar variabel independen digunakan uji multikolinearitas. Seharusnya tidak ada korelasi apapun antara variabel independen dalam model regresi yang layak. Pengujian nilai faktor inflasi toleransi dan varians dalam model regresi merupakan salah satu metode untuk mengetahui adanya multikolinearitas. Nilai pada toleransi  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$  merupakan nilai cut-off yang sering digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas. (Pristiyanti, 2016).

**Tabel 4.12****Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Collinearity Statistics</b>	
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Kepemimpinan (X1)	0.178	5.625
Kompensasi (X2)	0.178	5.625

*Dependent Variable:* Kinerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan table diatas, nilai *Tolerance* dan VIF pada kedua variabel kepemimpinan dan kompensasi tidak terbukti terjadinya multikolinieritas terhadap model penelitian ini karena nilai toleransinya kurang dari 0, 1 dan nilai VIF masing-masing variabel independen atau X kurang dari 10.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas diterapkan agar mengetahui apakah variabel-variabel residual dalam sebuah regresi menunjukkan ketimpangan antar observasi. Model regresi non-heteroskedastis merupakan model yang terbaik (Setyowati et al., 2022).

**Tabel 4.13****Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig.</b>
<i>Kepemimpinan</i> (X1)	0.202
Kompensasi (X2)	.093

*Dependent Variable:* kinerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil diatas dapat dikatakan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas terhadap model penelitian ini disebabkan karena pada nilai sig variabel independen lebih besar dari 0, 05.

### G. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan dua variabel atau lebih (Ghozali, 2018). Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y: Kinerja karyawan

$\alpha$ : Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ : Koefisien regresi variabel independen

X1: Kepemimpinan

X2: Kompensasi

e: *Error*

**Tabel 4.14**

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Unstandardized Coefficients</i>			
	<b>B</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
<i>(Constant)</i>	40.764	7.856	.000
Kepemimpinan(X1)	.100	1.720	.088
Kompensasi(X2)	1.038	4.231	.000

*Dependent Variable:* Kinerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

$$Y = 40.764 + 0.100 \text{ Kepemimpinan} + 1.038 \text{ Kompensasi} + e$$

Dari tabel di atas, kinerja karyawan bergantung pada dua variabel: Baik kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) jika variabel-variabel tersebut tetap alhasil kinerja pegawai akan meningkat signifikan sebesar 40,764. Nilai konstanta

variabel ini sebesar 40,764. Tingkat kinerja pegawai akan sebesar 1,038 apabila variabel kompensasi naik sebesar 1, maka nilai kompensasi sebesar 1,038. Karena nilai kepemimpinan ditemukan sebesar 0,100 maka tingkat kinerja pegawai juga akan mengikuti sebesar 0,100 jika variabel remunerasi dinaikkan sebesar 1.

## H. Pengujian Hipotesis

Nilai statistik t, nilai statistik F, dan nilai koefisien determinasi semuanya dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik fungsi regresi sampel memperkirakan nilai sebenarnya.

### 1. Uji Persamaan Signifikan atau Uji F

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji F**

	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<i>Regression</i>	95.759	000

*Dependent Variable: Kinerja (Y)*

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Menurut Sujarweni (2015), “Uji F merupakan uji signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat ( $Y$ )”. Prosedur pengujian:

- Tetapkan hipotesis alternatif dan hipotesis nol:  $H_0: \beta_i = 0$ ; Pengaruh simultan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  tidak berbeda nyata. Terlihat adanya pengaruh yang cukup besar secara simultan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  ( $H_a: \beta_i \neq 0$ ). Mengingat  $saya = \{1, 2\}$ .
- Menggunakan  $df = k; n-(k+1)$ , bandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  yang diperoleh pada ( $\alpha=5\%$ ).

c. Uji statistik diterapkan: Pedoman berikut menetapkan kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Ketika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $Sig. F$  nilai probabilitas terbukti lebih kecil dari  $\alpha$  (0, 05), maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel X dan Y berpengaruh secara kuat signifikan simultan.
- 2) Nilai hipotesis ( $Sig. F \geq (0, 05)$  dan  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  menampilkan bahwa jika variabel X dan Y tidak saling memberikan pengaruh secara simultan dan  $H_0$  diterima.

Berdasarkan hasil diatas dikatakan, Karena nilai signifikansi variabel independen lebih kecil dari 0, 05 maka  $H_1$  dan  $H_2$  diterima.

## 2. Uji t atau Uji Parsial

Menurut Ghozali (2021:148) Pengujian statistik t dilakukan agar dapat mengetahui kontribusi relatif masing-masing variabel independen terhadap penjelasan fluktuasi variabel dependen. Menggunakan nilai *sig* sebagai kriteria pengambilan keputusan. 0, 05 (5%,  $\alpha = 0, 05$ ).

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Signikansi (Uji Statistik t)**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
1	( <i>Constant</i> )	40.764	5.189		7.856	.000
	Kepemimpinan	.100	.058	.232	1.720	.088
	Kompensasi	1.038	.245	.571	4.231	.000

---

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

---

Sumber: Data yang telah diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji t tersebut, diketahui variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi  $< 0,005$ , yaitu sebesar 0.000 dan nilai t hitung variabel kompensasi adalah 4.231 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1.98027. Hal ini berarti H2 diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Variabel kepemimpinan memiliki signifikansi  $> 0.05$  yaitu sebesar 0.088 dan nilai t hitungnya adalah 1.720 lebih kecil dari t tabel yaitu 1.98027. Hal ini berarti H1 ditolak, yang berarti bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Nuriana & Soehari, 2019) Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan.

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji Koefisien Determinan**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
			<i>Adjusted R</i>	
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.788 <sup>a</sup>	.621	.614	6.010

a. *Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1*

b. *Dependent Variable: Total\_Y*

Sumber: Data yang telah diolah, 2024



Berdasarkan hasil diatas, didapatkan nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0.614 yang artinya pengaruh variabel idependen (X) terhadap varibael dependen (Y) sebesar 64.4%.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Penelitian yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Outlet Indomaret di kota Palembang” sehingga dapat disimpulkan, berdasarkan seluruh rumusan masalah, hipotesis, dan hasil yang didapat dari penelitian, membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan dan dilakukan pengujian dengan menggunakan metode regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama mengatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis kedua mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Keterbatasan**

Meskipun hasil Riset ini diharapkan bisa menyumbang referensi-referensi kecil yang mungkin berguna di masa mendatang, namun penulis sadar bahwa masih banyak keterbatasan dan kekeliruan di dalamnya berdasarkan temuan penelitian sebelumnya. Keterbatasan yang dialami peneliti yaitu:

1. Keterbatasan waktu pada saat wawancara dan pengisian kuesioner.

2. Keterbatasan informasi yang disampaikan oleh para responden, menyulitkan peneliti untuk mencari tau lebih dalam mengenai responden.

### **C. Saran**

Untuk meningkatkan kesadaran mengenai kepemimpinan, kompensasi yang ditawarkan di toko Indomaret Palembang, dan mendorong pembaca untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan memanfaatkan faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja pekerja. Hal ini juga dimaksudkan agar peneliti selanjutnya dapat menggunakannya sebagai sumber data dan acuan untuk melakukan kajian tambahan berdasarkan informasi yang lebih komprehensif dan terkini. Serta, Meningkatkan pemberian kompensasi yang masih rendah terhadap karyawan outlet indomaret dikota Palembang, dan mempertahankan hasil yang telah memiliki nilai yang tinggi dan baik untuk perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2020). *Mempengaruhi Pemberdayaan*. 23(3), 397–403.
- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/professional.v6i1.837>
- Akhmad, S. F. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. JAMU JAGO Kota Semarang). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Al Akbar, N., & Sukarno, G. (2023). Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 718–736. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3900>
- Albany, A., & Dyahrini, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3617–3623. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1991>
- Antara, I. K. K. Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Ud.Terus Di Bali. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 1–1.

- Aryanti, Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PPT. AMTEK Engineering Batam. *Jurnal Equilibria*, Vol. 2.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276–1284. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.156>
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Fahmi. (2017). Bab ii kajian pusaka 2.1. *Pengertian Kinerja Keuangan, 2011*, 6–20.  
[http://eprints.umpo.ac.id/6945/4/BAB\\_II\\_TA\\_NAILIN\\_NIKMAH%5B!%5D.pdf%0Ahttp://repository.stei.ac.id/6618/3/BAB II.pdf](http://eprints.umpo.ac.id/6945/4/BAB_II_TA_NAILIN_NIKMAH%5B!%5D.pdf%0Ahttp://repository.stei.ac.id/6618/3/BAB%20II.pdf)
- Firmansyah, S., Mendra, il wayan, & Verawati, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kemampuan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia Bali Di Denpasar. *Jurnal Emas*, 2(2), 209–223.
- FoEh, J. E., Meutia, K. I., & Basuki, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 275–292. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i3.701>
- Ghozali. (2018). 14. *BAB III METODE PENELITIAN-dikonversi (1)*. 28–39.
- Ghozaly. (2019). Objek dan Metode Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Handoko, 2015. (2015). 5 2.1.2 *Azas-Azas Kepemimpinan*. 14–54.

- Hanifa, R., Santoso, T. I., & M. Shalahudin. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. *EDUSTUDENT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 1(4), 280.
- Harys. (2020). *Penelitian Kuantitatif*. 34–46. <https://www.jopglass.com/penelitian-kuantitatif/>
- Hasibuan. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sarana Sulsel Ventura Cabang Makasar. *Jurnal Economix*, 8(2), 235–245.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Henifah, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedungbanteng Kabupaten Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 35–43. <https://doi.org/10.35829/magisma.v6i1.17>
- Hidayat fahrul, D. (2023). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析* Title. 2(4), 31–41.
- I Made Adi Suryadharma, I Gede Riana, D. K. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1(1), 335–358.
- Irawati, L. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang. *JENIUS*

(*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*), 3(1), 108.  
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3372>

Ismail, K., Ridjal, S., & Ma'ruf, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 499–514.

Jhon fernos, I. wipi. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu*, 9(1), 2021.  
<https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/212>

Kepemimpinan, P., Disiplin, D. A. N., Kinerja, T., Bagian, K., Pt, P., Jaya, L., & Gresik, P. (2023). *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan bagian produksi pt. langgeng jaya plastindo gresik*. 4(01), 15–28.

Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(01), 80–98.  
<https://doi.org/10.21009/jimd.v19i01.12954>

Lestari, T., Wibowo, E., & Sunarso, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Juni*, 17(2), 344–352.

Marisanda, M., Nasrah, R., & ... (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. *Jurnal Riset ...*, 1(2).  
<https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/jurma/article/view/250%0Ahttps://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/jurma/article/download/250/250>

- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24–32. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.942>
- Nuriana, W., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(01), 35–48. <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i01.330>
- Nuryanti, R. (2016). *Penggunaan Metode Pembelajaran Total Physical Response Dalam Meningkatkan Penguasaan Kosakata Pada Anak Tunarungu Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu*. 32–47.
- Pradana, I. Y., Nur Utomo, H. J., & Mulyanto, I. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradigma: Jurnal Masalah Sosial, Politik, Dan Kebijakan*, 25(1), 20. <https://doi.org/10.31315/paradigma.v25i1.8562>
- Pratama, A. T., & Andini, P. (2019). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur. *Akuntansi Responsibilitas Audit Dan Pajak (AKURAT)*, 2(1), 1–9.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai
- Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2046>



Prismatama, I., Group, I., & Anisya, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengadaan Barang Pada Pt . Influence of Leadership Styles on Employee Performance Part of Procurement of Goods in . Indomarco Prismatama ( Indomaret Group ). *Jmba - Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 05(01), 1–11.

Pristiningsih, S. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 15, 261–266.

Pristiyanti, C. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 173–183.

Purnomo, E., & Suhendra, E. S. (2020). Analisis masa kerja dan promosi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 5(1), 32–43.  
<https://doi.org/10.29407/nusamba.v5i1.13801>

Putra, I. A. A. D., & Putra, M. S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. United Indobali Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1), 255002.  
[https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Kepemimpinan+Dan+Kompensasi+Terhadap+Semangat+Kerja+Karyawan+Dan+Kinerja+Karyawan+Pada+Pt.+United+Indobali+Denpasar&btnG=](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Kepemimpinan+Dan+Kompensasi+Terhadap+Semangat+Kerja+Karyawan+Dan+Kinerja+Karyawan+Pada+Pt.+United+Indobali+Denpasar&btnG=)

Robbins. (2011). Kinerja Karyawan. *Ekp*, 1(3), 32.

Rosdiani, N., & Hidayat, A. (2020). Pengaruh Derivatif Keuangan, Konservatisme

Akuntansi dan Intensitas Aset Tetap terhadap Penghindaran Pajak. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 131–143.  
<https://doi.org/10.37195/jtebr.v1i2.43>

S, L. A., Marten, D., & Chandra, M. (2021). Kebijakan Uang Kompensasi Pada Pekerja Dengan Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(5), 1617–1626.  
<https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i6.23300>

Santika, I. P., Mustika, I. K., Iswari, I. A. M. A. P., & Budiassa, I. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 19(1), 146–157. <https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.668>

Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.  
<https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v1i2.91>

Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590.  
<https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/308/261>

Setyowati, T. G. P., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Permata Birama Sakti). *Parameter*, 7(1), 123–140.  
<https://doi.org/10.37751/parameter.v7i1.193>

Shapira, B. S. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Kasus Pada Karyawan PT.*

*Pelangi Cahaya Sempurna* ).

Steven, Deni Faisal Mirza, Nadia Juike Greniati Silaban, N. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. ...., *18*(3), 543–550.  
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/9674>

Sugiyono. (2017). *Angket dan Kuisisioner*. *15*(2), 1–23.

SukContoh BIssa JTabarearno, N. M., Wirawan, P. W., Adhy, S., Andi, S., Mukhlisin, H., Muhaemin, M., Nurhayati, S., Untuk, D., Salah, M., Syarat, S., Gelar, M., Teknik, S., Studi, P., Elektro, T., גריינבלט, י, Martinench, A., Network, N., Php, W., Algoritma, M., ... Adhitya Putra, D. K. T. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, *1*(1), 2019.

Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, *2*(5), 1069–1080.  
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520>

Tahir, H., Mattalatta, & Hasmin. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawaiii melalui Disiplin Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management*, *2*(2), 1–21.

Tampi, B. J. (2014). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERRHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA,TBK (REGIONAL SALES MANADO) | Tampi | ACTA DIURNA KOMUNIKASI. *Acta Diurna Komunikasi*, *III*(4), 1–20.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/622>

8

Tarlis, A., Al-Dinsaadi, M., & Dayyan, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank X Cabang Y. *AT-TIJARAH: Jurnal Penelitian Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 2(1), 12–25. <https://doi.org/10.52490/at-tijarah.v2i1.857>

Tricayanti, Y., Roswaty, R., & Rostiati, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Brothers Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 40–48. <https://doi.org/10.47747/jnmgsdm.v4i1.1137>

Yoon, C. (2014). 濟無No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 4(1), 46–52.

Zusnita Muizu, W. O., Kaltum, U., & T. Sule, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78. <https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>

# LAMPIRAN

Lampiran 1. Pertanyaan Kuesioner Pra Penelitian

No.	Keterangan	Pertanyaan
1.	<b>Kepemimpinan</b>	Apakah pemimpin selalu hadir ke outlet Indomaret setiap harinya
2.		Apakah pimpinan anda memberikan arahan tentang pekerjaan yang anda lakukan
3.		Apakah pimpinan peduli dengan masalah karyawan
4.		Apakah pimpinan ikut membantu memberikan solusi ketika terjadi kesalahan
5.		Apakah gaya komunikasi pimpinan bisa membuat nyaman saat bekerja
6.		Apakah pimpinan langsung memberikan solusi jika anda membuat kesalahan
7.		Apakah pimpinan ikut bertanggung jawab atas kehilangan barang
<b>Kompensasi</b>		
8.		Apakah jumlah kompensasi cukup memuaskan bagi anda
9.		Apakah kehilangan barang akan menjadi tanggung jawab karyawan sepenuhnya
10.		Apakah bonus yang diterima sudah memuaskan anda
11.		Apakah ada kompensasi lain yang diterima selain gaji
12.		Apakah ada peningkatan bonus atau kompensasi yang diterima
13.		Apakah tingkat keamanan ditempat anda bekerja sudah memuaskan
14.		Apakah fasilitas kerja yang diberikan sudah memuaskan bagi anda

## Lampiran 2. Pertanyaan Kuesioner

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINEJA PEGAWAI OUTLET INDOMARET DI KOTA PALEMBANG.**

#### **KUESIONER**

Dengan hormat,

Dalam rangka tugas akhir **Skripsi** dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Outlet Indomaret di Kota Palembang”, maka saya Rio Prasetya (2022013) dari Universitas Katolik Musi Charitas memohon untuk Saudara/Saudari untuk meluangkan waktunya untuk membantu dalam mengisi beberapa pernyataan pada kuesioner ini agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Atas perhatiannya, saya ucapkan banyak terima kasih.

#### **Kriteria responden yang dibutuhkan:**

1. Berusia 17 tahun atau lebih.
2. Telah bekerja.
3. Asal dan bekerja di kota Palembang.

#### **IDENTITAS RESPONDEN**

##### **f. Jenis Kelamin:**

- a. Laki – Laki
- b. Perempuan

##### **g. Usia (Umur):**

- a. 17- 20 Tahun
- b. 21 - 25 Tahun
- c. 26 - 30 Tahun
- d. 31 - 35 Tahun
- e. 36 - 40 Tahun

##### **h. Jabatan**

- a. Karyawan

- b. Staff
- c. DLL

## PERNYATAAN

### Petunjuk pengisian

1. Jawablah pertanyaan-pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia.

### Keterangan skor penilaian

1. Sangat tidak setuju (1)
2. Tidak setuju (2)
3. Netral (3)
3. Setuju (4)
4. Sangat setuju (5)

### i. KINERJA KARYAWAN (Y)

Item Kuesioner	Pernyataan
<i>Kuantitas</i>	
Y1.1	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan
Y1.2	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan
Y1.3	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan
Y1.4	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan



<b>Y1.5</b>	Saya membuat jadwal perencanaan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan
<b>KUALITAS</b>	
<b>Y1.6</b>	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti
<b>Y1.7</b>	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan
<b>Y1.8</b>	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja
<b>Y1.9</b>	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi
<b>Y1.10</b>	Saya mampu menyesuaikan diri dalam menyelesaikan pekerjaan agar tujuan organisasi tercapai.
<b>Y1.11</b>	Saya dapat Memaksimalkan kemampuan dalam bekerja
<b>Y1.12</b>	Saya mendapatkan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
<b>KETEPATAN WAKTU</b>	
<b>Y1.13</b>	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
<b>Y1.14</b>	Saya disiplin waktu dalam bekerja
<b>Y1.15</b>	Saya tidak pernah menunda pekerjaan
<b>Y1.16</b>	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan
<b>Y1.17</b>	Saya mampu mengatur jadwal pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab

<b>EFEKTIFITAS TINGKAT</b>	
<b>Y1.18</b>	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan.
<b>Y1.19</b>	Saya berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain.
<b>Y1.20</b>	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.
<b>Y1.21</b>	Saya selalu berinisiatif menghadiri kegiatan (rapat) dan mampu menyampaikan gagasan/ide kepada orang lain
<b>Y1.22</b>	Pekerjaan telah saya selesaikan secara tuntas, teliti dan tepat waktu
<b>Y1.23</b>	Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan
<b>Y1.24</b>	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan
<b>KOMPENSASI (X2)</b>	
<b>KOMPENSASI LANGSUNG</b>	
<b>X2.1</b>	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.
<b>X2.2</b>	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.
<b>X2.3</b>	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.

<b>X2.4</b>	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan.
<b>X2.5</b>	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.
<b>KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG</b>	
<b>X2.6</b>	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya.
<b>X2.7</b>	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.
<b>X2.8</b>	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.
<b>X2.9</b>	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi
<b>X2.10</b>	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.
<b>KEPEMIMPINAN (X1)</b>	
<b>KEMAMPUAN ANALISIS</b>	
<b>X1.1</b>	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara ketat terhadap bawahannya.
<b>X1.2</b>	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung terhadap bawahannya.
<b>X1.3</b>	Pimpinan saya selalu membuat prakasa dan gagasan baru tanpa melibatkan bawahannya.

<b>X1.4</b>	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberika kepada bawahannya.
<b>X1.5</b>	Pimpinan saya selalu membuat keputusan sendiri untuk keberhasilan perusahaan.
<b>KETELADANAN</b>	
<b>X1.6</b>	Pemimpin mampu memberikan motivasi dan menetapkan standar kerja.
<b>X1.7</b>	Pemimpin mampu menunjukan pemimpin yang berkarisma.
<b>X1.8</b>	Pemimpin mampu untuk menunjukkan sikap dapat dipercaya.
<b>X1.9</b>	Pemimpin dapat memberikan kejelasan dan pemahaman
<b>X1.10</b>	Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan.
<b>X1.11</b>	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan
<b>X1.12</b>	Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan untuk semangat kerja
<b>RASIONALITAS DAN OBJEKTIVITAS.</b>	
<b>X1.13</b>	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan – kegiatan perusahaan
<b>X1.14</b>	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja
<b>X1.15</b>	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku

<b>X1.16</b>	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan
<b>X1.17</b>	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya

### **INSTRUKSI KERJA**

<b>X1.18</b>	Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun
<b>X1.19</b>	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan
<b>X1.20</b>	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu
<b>X1.21</b>	Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan karyawan
<b>X1.22</b>	Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu

### **KEMAMPUAN MENDENGAR SARAN**

<b>X1.23</b>	Pemimpin melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang saya lakukan.
<b>X1.24</b>	Pemimpin mau mendengarkan keluhan kesah karyawan dalam bekerja.
<b>X1.25</b>	Pemimpin selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik terhadap karyawan.
<b>X1.26</b>	Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.

<b>X1.27</b>	Pemimpin bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami
<b>X1.28</b>	Pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada karyawan terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan
<b>X1.29</b>	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada karyawan terlebih dahulu
<b>KETERAMPILAN BERKOMUNIKASI</b>	
<b>X1.30</b>	Pemimpin mampu menciptakan semangat saya dalam bekerja
<b>X1.31</b>	Pemimpin selalu memotivasi saya dalam bekerja.
<b>X1.32</b>	Pemimpin memberikan saran atau nasehat yang berkaitan dengan pekerjaan.
<b>X1.33</b>	Pemimpin membuat saya melihat masalah sebagai kesempatan belajar.
<b>X1.34</b>	Pemimpin mampu mendorong karyawan untuk berpikir secara mandiri dalam menghadapi masalah.
<b>X1.35</b>	Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan
<b>X1.36</b>	Pemimpin dapat memberikan kejelasan dan pemahaman
<b>PEMBAGIAN TUGAS</b>	
<b>X1.37</b>	Pimpinan mengkoordinasikan pembagian tugas karyawan dalam Pekerjaan
<b>X1.38</b>	Pimpinan merumuskan visi, misi dan tujuan organisasi.
<b>X1.39</b>	Pimpinan mengkoordinasikan budaya kerja yang akan digunakan di lingkungan organisasi

<b>X1.40</b>	Pimpinan mengkoordinasikan pembagian tugas karyawan dalam Pekerjaan
<b>X1.41</b>	Pimpinan menetapkan standar pekerjaan kepada bawahan.
<b>KETEGASAN DALAM BERTINDAK</b>	
<b>X1.42</b>	Pimpinan konsisten dalam melaksanakan standar pekerjaan kepada bawahan
<b>X1.43</b>	Pimpinan mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif
<b>X1.44</b>	Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan
<b>X1.45</b>	Pimpinan melaksanakan evaluasi program kerja
<b>X1.46</b>	Pimpinan bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan.
<b>X1.47</b>	Pemimpin melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang saya lakukan.
<b>X1.48</b>	Pemimpin memberikan peringatan jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja.

Lampiran 3. Tabel Tabulasi

<b>No. Resp.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia/umur</b>	<b>Jabatan</b>
1	Laki - Laki	17- 20 Tahun	Karyawan
2	Laki - Laki	17- 20 Tahun	DLL
3	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
4	Laki - Laki	17- 20 Tahun	DLL
5	Perempuan	26 - 30 Tahun	DLL
6	Perempuan	26 - 30 Tahun	Karyawan
7	Laki - Laki	17- 20 Tahun	Karyawan
	Laki - Laki	17- 20 Tahun	Karyawan
8	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Staff
9	Laki - Laki	17- 20 Tahun	DLL
10	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
11	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
12	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	DLL
13	Laki - Laki	26 - 30 Tahun	Karyawan
14	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
15	Perempuan	26 - 30 Tahun	Karyawan
16	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
17	Perempuan	17- 20 Tahun	Karyawan
18	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
19	Perempuan	17- 20 Tahun	DLL
20	Laki - Laki	26 - 30 Tahun	DLL
21	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	DLL
22	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
23	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
24	Laki - Laki	26 - 30 Tahun	Karyawan
25	Laki - Laki	17- 20 Tahun	Karyawan
26	Laki - Laki	17- 20 Tahun	Karyawan
27	Perempuan	17- 20 Tahun	Karyawan
28	Perempuan	17- 20 Tahun	Staff
29	Laki - Laki	17- 20 Tahun	Staff
30	Laki - Laki	31 - 35 Tahun	Karyawan
31	Laki - Laki	26 - 30 Tahun	Karyawan
32	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
33	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	DLL
34	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	DLL
35	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
36	Perempuan	21 - 25 Tahun	DLL



37	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
38	Laki - Laki	26 - 30 Tahun	DLL
39	Laki - Laki	26 - 30 Tahun	Staff
	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
40	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	DLL
41	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
42	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
43	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
44	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
45	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
46	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
47	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
48	Perempuan	36 - 40 Tahun	Karyawan
49	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
50	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
51	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
52	Perempuan	21 - 25 Tahun	DLL
53	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
54	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
55	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
56	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
57	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
58	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
59	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
60	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
61	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	DLL
62	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Staff
63	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
64	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
65	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
66	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
67	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
68	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
69	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
70	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
71	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	DLL
72	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	DLL
73	Perempuan	21 - 25 Tahun	DLL

74	Laki - Laki	17- 20 Tahun	Karyawan
75	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
76	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	DLL
77	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	DLL
78	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
79	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
80	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
81	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
82	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	DLL
83	Perempuan	21 - 25 Tahun	DLL
	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
84	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
85	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
86	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
87	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
88	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	DLL
89	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
	Perempuan	21 - 25 Tahun	DLL
90	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
91	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
92	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
93	Perempuan	21 - 25 Tahun	DLL
94	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	DLL
95	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
96	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	DLL
	Perempuan	21 - 25 Tahun	DLL
97	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	DLL
98	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
99	Perempuan	21 - 25 Tahun	DLL
100	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
101	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	Karyawan
102	Laki - Laki	21 - 25 Tahun	DLL
103	Perempuan	21 - 25 Tahun	DLL
104	Perempuan	21 - 25 Tahun	DLL
105	Perempuan	26 - 30 Tahun	DLL
106	Laki - Laki	26 - 30 Tahun	Karyawan
107	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan
108	Perempuan	21 - 25 Tahun	DLL
109	Perempuan	21 - 25 Tahun	Karyawan







2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	46
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	45
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	46
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46
4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47







4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	4	5	4





5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
4	4	5	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4





4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	5	5	4
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	5	5	5	4	5	4	4	5







4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
4	4	5	4	3	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4





5	5	4	4	4	4	4	5	205
5	4	4	4	4	4	4	4	202
4	4	5	4	4	4	4	4	200
4	4	4	4	4	4	4	5	197
4	4	5	4	5	5	5	5	198
4	4	4	4	4	4	5	5	209
5	5	5	4	5	5	4	5	214
5	5	5	5	5	5	5	5	217
5	4	5	5	4	5	5	5	219
5	5	5	5	5	5	5	5	240
5	4	4	4	4	4	5	4	217
5	4	4	4	4	4	4	4	207
4	4	4	4	4	5	4	5	200
5	5	5	5	5	5	5	5	231
5	5	5	5	5	5	4	5	227
5	4	5	4	5	5	4	5	226
5	5	5	5	5	5	4	5	212
5	4	4	4	4	4	4	4	200
5	4	4	4	4	4	4	4	214
4	4	5	5	4	5	5	5	209
5	5	5	4	5	4	5	5	220
5	5	4	4	4	4	4	4	220
5	4	5	5	5	4	5	4	225
5	5	5	5	5	5	5	5	231
4	4	4	4	4	4	4	4	213
5	5	5	5	5	5	5	5	219
5	4	4	5	5	5	4	5	203
4	4	4	4	4	4	4	4	206
4	4	4	4	4	4	4	4	215
4	4	5	4	4	4	4	4	193
5	5	5	5	5	5	5	5	221
4	5	5	4	4	4	4	4	214
5	5	5	4	5	5	4	4	217
5	4	5	4	5	4	4	4	217
4	5	5	5	4	4	5	5	221
5	4	4	4	4	4	5	4	211
5	5	5	5	5	5	4	4	207
4	4	4	4	4	4	4	4	192
5	5	5	4	4	4	4	5	216
5	4	5	4	4	5	4	5	220
5	4	4	5	5	5	4	5	217





## b. KOMPENSASI (X2)

**Correlations**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	KOMPENSASI
X1	Pearson Correlation	1	.454**	.668**	.592**	.622**	.270**	.356**	.270**	.555**	.478**	b
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.003	.000	.003	.000	.000	.
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	0
X2	Pearson Correlation	.454**	1	.529**	.587**	.403**	.476**	.481**	.377**	.310**	.490**	b
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	0
X3	Pearson Correlation	.668**	.529**	1	.691**	.757**	.337**	.526**	.499**	.626**	.581**	b
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	0
X4	Pearson Correlation	.592**	.587**	.691**	1	.626**	.401**	.546**	.474**	.564**	.572**	b
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	0
X5	Pearson Correlation	.622**	.403**	.757**	.626**	1	.345**	.477**	.381**	.692**	.534**	b
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	0
X6	Pearson Correlation	.270**	.476**	.337**	.401**	.345**	1	.446**	.442**	.378**	.551**	b
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	0
X7	Pearson Correlation	.356**	.481**	.526**	.546**	.477**	.446**	1	.497**	.525**	.599**	b
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	0
X8	Pearson Correlation	.270**	.377**	.499**	.474**	.381**	.442**	.497**	1	.381**	.492**	b
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	0
X9	Pearson Correlation	.555**	.310**	.626**	.564**	.692**	.378**	.525**	.381**	1	.515**	b
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	0
X10	Pearson Correlation	.478**	.490**	.581**	.572**	.534**	.551**	.599**	.492**	.515**	1	b
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	0
KOMPENSASI	Pearson Correlation	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
	Sig. (2-tailed)	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
	N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

b. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.





b. KOMPENSASI (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

c. KEPEMIMPINAN (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	48

4. UJI ASUMSI KLASIK

a. UJI NORMALITAS

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	107.0083333
	Std. Deviation	7.62484984
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.104
	Negative	-.163
Test Statistic		.163
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

b. UJI MULTIKOLINEARITAS

➤ **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	40.764	5.189		7.856	.000		
KOMPENSASI	1.038	.245	.571	4.231	.000	.178	5.625
KEPEMIMPINA N	.100	.058	.232	1.720	.088	.178	5.625

a. Dependent Variable: KIERNJAKARYAWAN

### c. UJI HETEROKEDASTISITAS

#### > Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.780	2.990		7.954	.000
	KOMPENSASI	-.239	.141	-.313	-1.692	.093
	KEPEMIMPINAN	-.043	.033	-.237	-1.282	.202

a. Dependent Variable: AbsUt

### 5. Analisis Regresi Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.764	5.189		7.856	.000
	KOMPENSASI	1.038	.245	.571	4.231	.000
	KEPEMIMPINAN	.100	.058	.232	1.720	.088

a. Dependent Variable: KIERNJAKARYAWAN

### 6. PENGUJIAN HIPOTESIS

#### D. ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6918.462	2	3459.231	95.759	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4226.530	117	36.124		
	Total	11144.992	119			

- a. Dependent Variable: KIERNJAKARYAWAN
- b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI

## 7. UJI T ATAU PARSIAL

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.764	5.189		7.856	.000
	KOMPENSASI	1.038	.245	.571	4.231	.000
	KEPEMIMPINAN	.100	.058	.232	1.720	.088

- a. Dependent Variable: KIERNJAKARYAWAN

## 8. Uji koefisiensi determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.621	.614	6.01034

- a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN


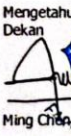
## Lampiran 6. Foto Wawancara



Lampiran 7. Foto pengisian Kuesioner pra penelitian



Lampiran 8. Kartu Bimbingan Skripsi

 <b>UNIKA MUSI CHARITAS</b> <b>FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI</b> <b>KARTU BIMBINGAN SKRIPSI</b>				TGL	BAB	KETERANGAN	PARAF
<b>NIM</b> : 2022013 <b>NAMA</b> : RIO PRASETYA <b>PRODI</b> : MANAJEMEN <b>BIDANG KAJIAN</b> : MANAJEMEN SDM <b>JUDUL SKRIPSI</b> : Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai outlet Indomaret di kota Palembang				18/01/2024	BAB III	Perbaikan BAB 3, format penulisan, penambahan bagrap	
						wesoner bitin lumbur pengon sama yang mnyang kut	f
						laku pira	
				19/01/2024		Perbaikan wesoner	f
				20/01/2024		penambahan partayan pada wesoner dan	f
						menyebarkan wesoner	
<b>PEMBIMBING SKRIPSI</b> <b>PEMBIMBING</b> : ANASTASIA SRI SUKISTINI (Sr. Archangella, Fch.), SE., MM Palembang, 04 September 2023				24/01/2024	BAB IV	Lanjutan BAB 4	f
Mengetahui, Dekan Kaprodi  Ming Chien, S.E., M.Si., Surabaya Suci Kewal, S.E., M.Si.				24/01/2024		Mengolah data, implikasi dari variabel E	f
Catatan: Rencana Skripsi harus sudah diajukan kepada pembimbing selambat-lambatnya satu bulan sesudah permohonan penyusunan skripsi				29/01/2024		kepastianan pertidakti kerta belasan yang mnyang kut lanjut BAB 5	f
				30/01/2024		Cek format + perbaikan format; perbaikan penulisan dengan standar kampus	f
TGL	BAB	KETERANGAN	PARAF	TGL	BAB	KETERANGAN	PARAF
12/09/23		konsultasi judul	f	21/01/2024		ACC Partor sidang	f
22/09/23	BAB I	pelebi latar belakang	f				
11/10/23		menambah referensi, teori, data, membandingkan literatur yang dengan yang diteliti	f				
14/10/23		Cari fenomena dan penelitian ob dan penelitian terdahulu bisa di kaitkan dengan wu literatur lanjutan	f				
27/10/23		menambah referensi BAB I, penulisan, ACC BAB I	f				
28/10/23	BAB II	menambah referensi dan jurnal literatur / buku	f				
14/11/23		perbaikan penulisan; menggunakan mardikay	f				
14/11/23		perbaikan kalimat, kata dan bahasa	f				
16/11/23		Melengkapi teori - teori yang - indikator - metode	f				
17/11/23		ACC BAB II	f				

## Lampiran 9. Surat Bebas Plagiarisme



# UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS

VERITAS ET SCIENTIA NOBIS LUMEN

## FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI

### SURAT KETERANGAN

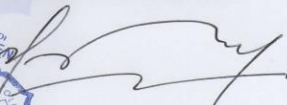

Nomor: 040 / III / D3 – PP.180.03/2/24

Berdasarkan hasil pemeriksaan tingkat kemiripan (*similarity index*) dengan menggunakan aplikasi Turnitin maka disampaikan bahwa:

No	NIM	Nama Lengkap	Similarity Index	Keterangan
1	2022013	Rio Prasetya	23 %	Layak Ujian

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu kelengkapan berkas pendaftaran sidang skripsi.

Palembang, 1 Februari 2024  
Ketua Program Studi Manajemen,

  
  
Suramaya Suci Kewal, S.E., M.Si.  
NIDN: 0215058403

## Lampiran 10. Persentase Hasil Plagiarisme

### PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINEJA PEGAWAI OUTLET INDOMARET DI KOTA PALEMBANG

#### ORIGINALITY REPORT

<b>23%</b> SIMILARITY INDEX	<b>22%</b> INTERNET SOURCES	<b>11%</b> PUBLICATIONS	<b>10%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

#### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="http://jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id">jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>2</b>	<a href="http://journal.feb.unmul.ac.id">journal.feb.unmul.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<a href="http://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<a href="http://journal.uinjkt.ac.id">journal.uinjkt.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<a href="http://repository.upm.ac.id">repository.upm.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>