



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN  
(Persero) ULP RAMBIPUJI**

**SKRIPSI**

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi  
Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen*

Diajukan Oleh :

**Diah Ayu Setyoningrum**

NIM : 20.104755

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

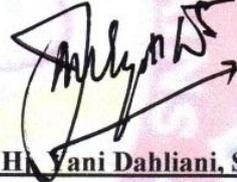
**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji**

NAMA : DIAH AYU SETYONINGRUM  
NIM : 20104755  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
MINAT STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Asisten



**Dr. Agustin H.P. M.M**

**Dr. Hani Yani Dahliani, S.E., M.M**

NIDN : 0717086201

NIDN : 0705106503

Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Kaprodi manajemen

Institut Teknologi dan Sains Mandala

Institut Teknologi dan Sains Mandala



**Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.P**

**Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P**

NIDN : 0007106601

NIDN : 0008077101

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

---

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji**

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi pada :

Hari/Tanggal : Senin, 22 Juli 2024

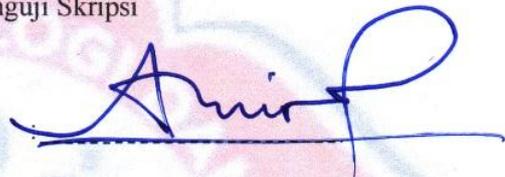
Jam : 13.30 WIB

Tempat : Ruang Ujian 2, ITS Mandala

Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi

Dr. Hary Sulaksono, S.E..M.M

Ketua Penguji



Dr. Hj. Yani Dahliani, S.E..M.M

Sekretaris Penguji



Dr. Agustin H P., M.M

Anggota Penguji



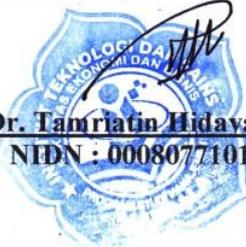
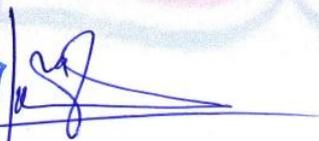
**Mengetahui,**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Institut Teknologi dan Sains Mandala

Kaprodi Manajemen  
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Muhammad Firdaus.,S.P.,M.M.M.P  
NIDN : 0007106601



Dr. Tamriatin Hidayah, S.E.,M.P  
NIDN : 0008077101

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diah Ayu Setyoningum  
NIM : 20104755  
Program Studi : Manajemen  
Minat Studi : Manajemen Bisnis  
Mata Kuliah Dasar : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi dengan judul :  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN  
(PERSERO) ULP RAMBIPUJI** merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat  
sendiri. Apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap  
menanggung resiko dibatalkannya skripsi yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan sejujurnya.

Jember

Yang membuat pernyataan



Diah Ayu Setyoningrum

## MOTTO

“Jangan sampai karena gelar dan uangmu mengubah nada bicaramu. Tetaplah menjadi orang yang selalu rendah hati”.

“Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membanggakan diri”.

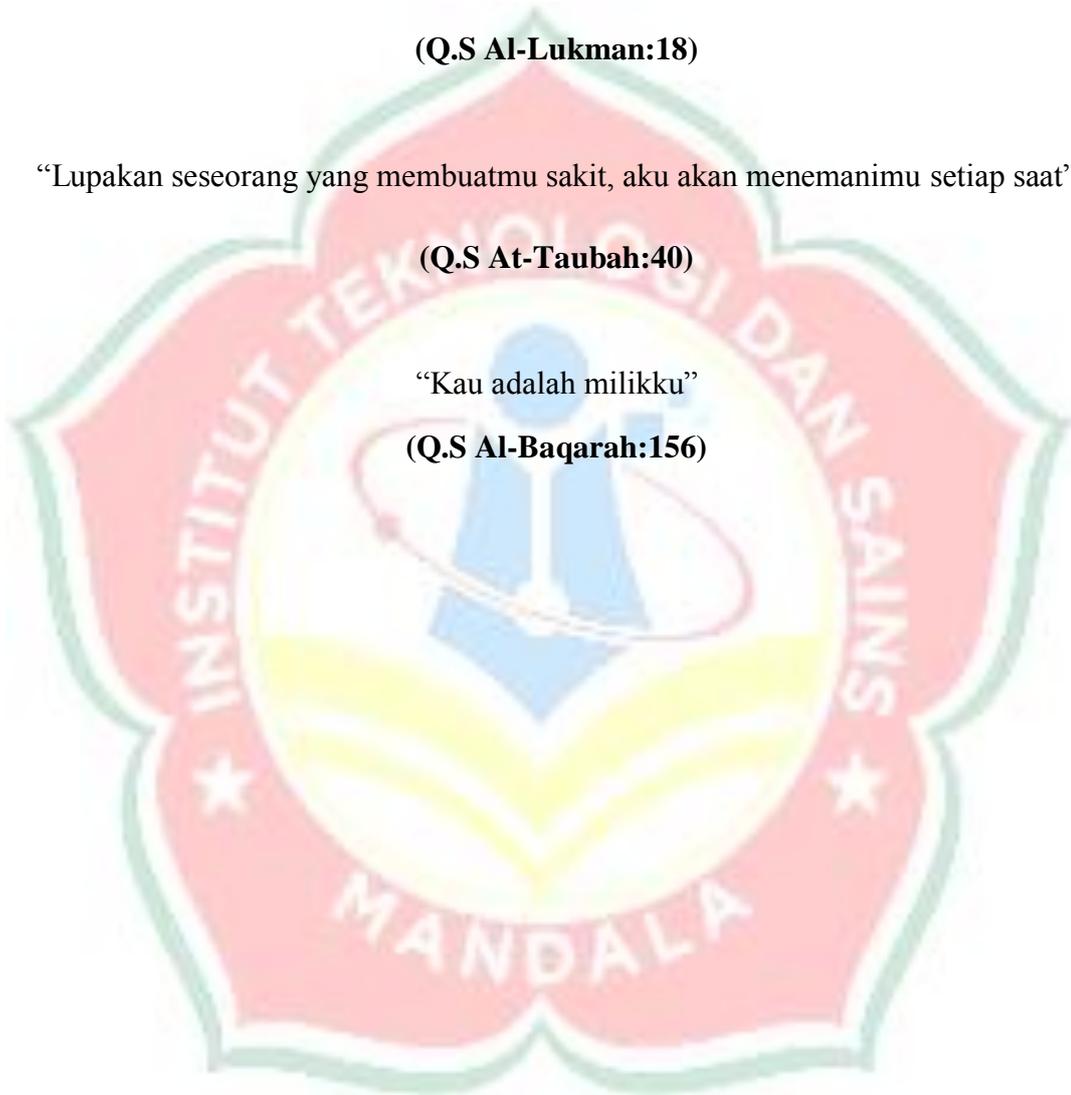
**(Q.S Al-Lukman:18)**

“Lupakan seseorang yang membuatmu sakit, aku akan menemanimu setiap saat”

**(Q.S At-Taubah:40)**

“Kau adalah milikku”

**(Q.S Al-Baqarah:156)**



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji”. Skripsi ini disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Bisnis di Institut Teknologi Dan Sains Mandala Jember. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan pihak lain, baik berupa dorongan, nasehat, saran serta kritik yang mendorong penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Dr. Suwignyo Widagdo, S.E., M.M., M.P selaku Rektor Institut Teknologi Dan Sains Mandala Jember.
2. Dr. Muhammad Firdaus, S.P, M.M, M.P selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi Dan Sains Mandala Jember.
3. Ibu Tamriatin Hidayah, S.E., M.P selaku Ketua Prodi Manajemen di Institut Teknoologi Dan Sains Mandala Jember.
4. Dr. Hary Sulaksono, S.E.,M.M selaku Ketua Penguji pada sidang skripsi ini.
5. Ibu Dr. Agustin H.P., M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia membimbing dan mengarahkan serta meluangkan waktu, memberikan masukan, arahan semangat dan motivasi bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi dengan baik.

6. Ibu Dr. Hj. Yani Dahliani, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Asisten yang telah memberikan arahan serta mempermudah peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Segenap dosen dan akademik Institut Teknologi Dan Sains Mandala Jember.
8. Ayahanda Haeru Soleh tercinta, yang tidak pernah lelah berjuang untuk kebahagiaan penulis, beliau yang selalu memberikan dukungan, bantuan serta semangat pantang menyerah bagi penuulis, sampai akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibunda Harsini tercinta, yang tidak pernah henti memberikan doa terbaik bagi penulis, memberikan semangat, memberikan dukungan penuh serta motivasi bagi penulis, terimakasih karena selalu siap menemani dan selalu menjadi support terbaik dalam hidup penulis.
10. Pemilik nama Fauqi Muzakka Aris Supriatma, S.M yang telah menemani, mendukung, mendengarkan keluh kesah, mengarahkan dengan penuh kasih sayang serta banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada saudara kandung, Hardi Fathur Rozi yang selalu mendoakan dan menghibur peneliti serta keluarga besar yang telah memberikan doa dan dukungannya.
12. Kepada teman-teman Manajemen kelas MA angkatan 2020 yang telah memberikan pengalaman serta bantuan selama dibangku perkuliahan.
13. Kepada Bpk Saiful Amin selaku manajer PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji yang telah mengizinkan serta membantu peneliti untuk melakukan penelitian.

14. Terimakasih untuk diri sendiri, Diah Ayu Setyoningrum karena telah mampu bertahan sampai dititik ini.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak untuk membangun kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak dan menjadi sumber inspirasi bagi penulisan karya ilmiah selanjutnya.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Masalah.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Landasan Teori .....	15
2.2.1 MSDM .....	
2.2.2 Gaya Kepemimpinan .....	
2.2.3 Disiplin Kerja .....	
2.2.4 Motivasi .....	

2.2.5 Kompensasi .....	
2.2.6 Kinerja .....	
2.3 Kerangka Konseptual .....	23
2.4 Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Gambaran Singkat Objek Penelitian .....	28
3.2 Populasi dan Sampel .....	28
3.2.1 Populasi .....	28
3.2.2 Sampel .....	28
3.3 Jenis Penelitian .....	29
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian .....	29
3.4.1 Variabel Terikat/Dependen Variabel .....	29
3.4.2 Variabel Bebas/Independen Variabel .....	29
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	30
3.5.1 Gaya Kepemimpinan .....	30
3.5.2 Disiplin Kerja .....	31
3.5.3 Motivasi .....	31
3.5.4 Kompensasi .....	32
3.5.5 Kinerja .....	32
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	36
3.6.1 Observasi .....	
3.6.1 Angket/Kuisisioner .....	36
3.6.2 Wawancara .....	36
3.6.3 Studi Pustaka .....	36
3.7 Sumber Data .....	36

3.7.1 Data Primer.....	36
3.7.2 Data Sekunder.....	37
3.8 Metode Analisis Data .....	37
3.8.1 Uji Instrumen.....	37
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	38
3.8.3 Regresi Linier Berganda.....	39
3.8.4 Uji t (Parsial) .....	39
3.8.5 Uji F (Simultan).....	40
3.8.6 Koefisien Determinasi $R^2$ .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	41
4.1.1 Gambaran Umum Responden.....	41
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	43
4.2 Analisis Hasil Penelitian .....	48
4.2.1 Uji Instrumen Data .....	48
4.2.2 Uji Asumsi klasik .....	51
4.2.3 Analisis Linier Berganda .....	56
4.2.4 Koefisien Determinasi $R^2$ .....	57
4.3 Uji Hipotesis.....	58
4.3.1 Uji t (Parsial) .....	58
4.3.2 Uji F (Simultan).....	60
4.4 Interpretasi.....	61
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>66</b>
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Implikasi.....	67

5.3 Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>75</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	11
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel .....	33
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	42
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	43
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan .....	44
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Disiplin Kerja.....	45
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Motivasi .....	46
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Kompensasi.....	46
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas .....	54
Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	55
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	58
Tabel 4.17 Hasil Uji t (Parsial) .....	59
Tabel 4.18 Hasil Uji F (Simultan).....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	23
Gambar 4.1 Hasil Uji P-Plot .....	52



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji dan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan metode survei dengan cara membagikan kuisioner pada sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus sampling dimana sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 70 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dan variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of Leadership Style, Work Discipline, Motivation and Compensation simultaneously on the Performance of PT Employees. PLN (Persero) ULP Rambipuji and to determine the partial influence of Leadership Style, Work Discipline, Motivation and Compensation on PT Employee Performance. PLN (Persero) ULP Rambipuji. This research uses quantitative research methods with data collection methods using survey methods by distributing questionnaires to the research sample. The sampling technique used in this research was saturated sampling or census sampling where the sample used was all 70 employees. The data analysis method used is multiple linear regression, t test and F test. The results of the research show that the Leadership Style variable has a significant effect on the Employee Performance variable, the Work Discipline variable has no significant effect on the Employee Performance variable, the Motivation variable has no significant effect on the Employee Performance variable . and the Compensation variable has no significant effect on the Employee Performance variable.*

**Keywords : Leadership Style, Kork Discipline, Motivation, Compensation, Employee Performance**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Peran sumber daya manusia menjadi semakin krusial terkait dengan perkembangan global yang dipenuhi dengan persaingan ketat antara perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap keunggulan karyawan, baik dari aspek pengetahuan dan keterampilan, karir, maupun kesejahteraan. Ini akan membantu meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Hasibuan, 2013:285). Kinerja merupakan pencapaian atau hasil kerja seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2013:67).

Setiap perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, yang menjadi pilar keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi menjadi kunci. (Hasibuan, 2013:286) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan atau seni yang dilakukan untuk memengaruhi perilaku orang lain baik perorangan ataupun kelompok. (Hasibuan, 2005:193) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sementara menurut (Wibowo,

2013:96), motivasi merupakan anjuran untuk beraksi terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan arah, intensitas dan ketekunan sebagai pertimbangan dalam mencapai tujuan. Untuk mendukung tingkat kedisiplinan dan motivasi ini, kompensasi diberikan sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan atas kinerjanya. Kompensasi mencakup semua pendapatan berupa uang, barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009:118).

Sebagai perusahaan pelayanan publik, PT PLN (Persero) ULP Rambipuji berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, dengan harapan menghindari keluhan karena kebutuhan pelayanan terpenuhi dengan baik sehingga pelanggan puas. Peran karyawan dalam hal ini sangat penting. Untuk mendorong kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi menjadi faktor krusial. Namun, tampaknya faktor ini belum terlaksana dengan baik, mengingat masih ada keluhan dari masyarakat terkait pelayanan PLN (Persero) ULP Rambipuji, terutama dalam hal pemadaman listrik. Keluhan tersebut disampaikan melalui situs web perusahaan tetapi kurang mendapat tanggapan dari pihak perusahaan.

Berdasarkan konteks di atas, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Rambipuji. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui optimalisasi gaya kepemimpinan, disiplin kerja,

motivasi, serta kompensasi dari perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Rambipuji?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Rambipuji?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Rambipuji?
- 4) Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Rambipuji?
- 5) Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Rambipuji?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Rambipuji.

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Rambipuji.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Rambipuji.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Rambipuji.
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Rambipuji.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya peneliti, akademisi, serta perusahaan.

- 1) **Bagi Peneliti**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang luas, pengetahuan serta pengalaman dan dapat memahami bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- 2) **Bagi Almamater**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi serta kontribusi bagi penelitian selanjutnya apabila perlu mengembangkan penelitian selanjutnya.

3) Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pengambilan kebijakan bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

**1.5 Batasan Masalah**

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terfokus dan terarah serta tidak menyimpang jauh dari tujuan penelitian, maka dari itu batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.PLN (Persero) ULP Rambipuji yang berjumlah 70 orang karyawan.
- 2) Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari s/d Juni 2024.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya telah mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun beberapa penelitian tersebut diantaranya sebagai berikut :

1. Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberitahukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar Jeneponto. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Jeneponto yaitu sebanyak 38 orang dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda serta kuesioner dengan skala likert sebagai pengumpulan datanya. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan, positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar.
2. Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dan dokumentasi serta sampel sebanyak 50 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Rudadi, Hidajat (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengamati dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 105 personil di Kantor Polsek Semarang Tengah Kota Semarang. Selanjutnya data diolah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer IBM SPSS 16. Hasil pengujian menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang.
4. Nurmila (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. SLS Bearindo. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel dengan populasi sebanyak 64 responden. Teknik pengumpulan data yaitu metode survei dan kuisisioner dengan metode analisis data yaitu menggunakan Partial Least Square. Hasil penelitian ini terbukti bahwa Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Darwis (2022). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN

(Persero) UP3 Makassar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, serta responden seluruh populasi dengan menggunakan total sampling sebanyak 85 responden. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Ahmad, Ratna, Wandi (2023). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Dengan populasi seluruh karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yang berjumlah 182 karyawan. Serta jumlah sampel sebanyak 65 karyawan berdasarkan formulasi slovin. Sumber data yang digunakan adalah data primer dari hasil pengisian kuesioner. Pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear berganda, uji t uji f dan uji koefisien determinasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar.
7. Simatupang, Bogar (2022). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel non parametric dengan melibatkan karyawan tetap dan tidak tetap. Berdasarkan hipotesisnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Tondano, Tbk.

8. RAVY (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kota Timur Pekanbaru Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas. Pengambilan sampel dengan teknik non probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh (sensus) dengan jumlah 110 karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kota Timur Pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kota Timur Pekanbaru.
9. Triana (2021). Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Metode pengambilan data pada penelitian ini menggunakan observasi, angket atau kuesioner dan dokumentasi, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi

10. Dandrian Tama Putra (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 orang. Metode pengumpulan data menggunakan teknik total sampling. Analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda sedangkan pengujian hipotesisnya menggunakan uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen yang berarti variabel kompensasi dan morivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi padang.
11. Zahro, Alam (2023). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 survei yang diperoleh dengan menggunakan Solvin dari 159 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f, uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP Tanjung Karang.

Tabel 2.1

Tabel Ringkasan Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023)	gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan, positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulselbar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independennya yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja</li> <li>• Variabel dependennya yaitu kinerja karyawan</li> <li>• Tahun penelitian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objek penelitian</li> </ul>
2.	Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021)	gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salah satu variabel independennya yaitu gaya kepemimpinan</li> <li>• Variabel dependen yaitu kinerja karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Terdapat variabel intervening yaitu kepuasan kerja</li> </ul>

		kinerja karyawan		
3.	Rudadi, Hidajat (2019)	Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi dan kompensasi</li> <li>• Variabel dependen yaitu kinerja karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Objek penelitian</li> </ul>
4.	Nurmila (2019)	Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SLS Bearindo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi dan kompensasi</li> <li>• Variabel dependen yaitu kinerja karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Objek penelitian</li> </ul>
5.	Darwis (2022)	Disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen yaitu disiplin kerja</li> <li>• Variabel dependen yaitu kinerja karyawan</li> <li>• Bidang objek penelitian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Lokasi objek penelitian</li> </ul>
6.	Ahmad, Ratna, Wandi	Disiplin kerja secara parsial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi objek</li> </ul>

	(2023)	dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar	<p>yaitu disiplin kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel dependen yaitu kinerja karyawan</li> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Bidang objek penelitian</li> </ul>	penelitian
7.	Simatupang, Bogar (2022)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Tondano, Tbk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen yaitu motivasi</li> <li>• Variabel dependen yaitu kinerja karyawan</li> <li>• Bidang objek penelitian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Lokasi objek penelitian</li> </ul>
8.	Ravy (2022)	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kota Timur Pekanbaru	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja</li> <li>• Variabel dependen yaitu kinerja karyawan</li> <li>• Bidang objek penelitian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Lokasi objek penelitian</li> </ul>
9.	Triana (2021)	Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Lokasi objek penelitian</li> </ul>

		signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Berastagi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel dependen yaitu kinerja karyawan</li> <li>• Bidang objek penelitian</li> </ul>	
10.	Dandrian Tama Putra (2022)	Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi padang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi</li> <li>• Variabel dependen yaitu kinerja karyawan</li> <li>• Bidang objek penelitian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Lokasi objek penelitian</li> </ul>
11.	Zahro, Alam (2023)	Disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP Tanjung Karang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja</li> <li>• Variabel dependen yaitu kinerja karyawan</li> <li>• Bidang objek penelitian</li> <li>• Tahun penelitian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi objek penelitian</li> </ul>

Sumber Data : Penelitian terdahulu (diolah) 2024

Secara umum, kesimpulan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya terdapat pada perbedaan tahun penelitian dan objek penelitian.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan dalam Susan (2019:10) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah upaya dalam mengelola dan membina hubungan antar manusia yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Kasmir (2016:14) MSDM bertanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan dengan mengelola pekerjaan karyawan di dalam sebuah perusahaan sehingga bakat setiap karyawan dapat dikembangkan dan dimaksimalkan. Menurut Hasibuan (2017:9) MSDM adalah suatu modal yang bermanfaat dan lebih penting untuk diberi perhatian khusus oleh perusahaan. Demi menggapai kriteria dari SDM yang optimal tentunya merupakan hal yang tidak mudah, dan perusahaan harus teliti dalam memilih ataupun mengelola SDM yang ada.

Menurut Simamora (2023), Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup perencanaan, perekrutan dan seleksi, pengembangan, penghargaan, serta pemeliharaan sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2019), perencanaan SDM haruslah sesuai dengan visi dan misi organisasi, serta mempertimbangkan faktor-faktor eksternal seperti tren pasar dan teknologi.

Menurut Armstrong dan Taylor (2023), Manajemen Sumber Daya Manusia telah mengalami transformasi signifikan serta terintegrasi dengan tujuan bisnis organisasi.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Edy Sutrisno (2016:7) meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

### **2.2.2 Gaya Kepemimpinan**

Pemimpin merupakan elemen penting dalam suatu organisasi dan berperan penting dalam mencapai tujuan serta mengarahkan anggota organisasi dalam mencapai visi bersama. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap dinamika organisasi.

Menurut Rivai (2014:42), Gaya Kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Northouse (2019), gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan cara seorang pemimpin mempengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Definisi ini menekankan pada aspek interaksi antara pemimpin dan pengikut serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Sementara itu, Avolio, Walumbwa, & Weber (2019) menggambarkan gaya kepemimpinan sebagai kombinasi dari sikap, nilai, dan perilaku pemimpin yang mempengaruhi kualitas hubungan interpersonal, pengambilan keputusan, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Menurut H. Joseph Reitz dalam Rahayu dkk (2017:11) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
3. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
4. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

5. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

### **2.2.3 Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:193) Disiplin kerja adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Afandi (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan.

Menurut Hasibuan (2016:198) Kedisiplinan merupakan fungsi penting dari Manajemen Sumber Daya Manusia guna mengukur dan mengetahui apakah fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut secara keseluruhan telah terlaksana dengan baik atau tidak. Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati

(2018:134) Disiplin merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku.

#### **2.2.4 Motivasi**

Menurut Hasibuan (2016:142) Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Sutrisno (2011:109) motivasi merupakan suatu faktor yang membuat seseorang terdorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Afandi (2018:24) adalah sebagai berikut :

##### **1. Kebutuhan hidup**

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

## 2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

## 3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

## 4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

### **2.2.5 Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2017:83) kompensasi merupakan hal yang dapat diberikan pertimbangan sebagai suatu yang sebanding. Definisi kompensasi pada umumnya ialah semua honorium yang diperoleh pekerja atas hasil kinerjanya dalam organisasi atau perusahaan. Pendapat tersebut sejalan dengan Handoko (2014:155) mengungkapkan kompensasi ialah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan atas pekerjaannya. Menurut Notoatmojo (2018:142) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan

sebagai balas jasa atas kerja dan pengabdian mereka terhadap perusahaan. Sedangkan menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:154) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:118) Sistem kompensasi yang baik pada suatu manajemen SDM bisa memberikan kepuasan kerja bagi karyawan serta memudahkan perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan untuk terus bertahan di dalam perusahaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Rvai (2004:363) adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Eksternal mempengaruhi kompensasi, misalnya melalui pasar tenaga kerja, kondisi perekonomian, peraturan pemerintah.
2. Lingkungan internal mempengaruhi kompensasi, ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi upah. Siapa yang terlibat dalam penetapan ukuran perusahaan, usia, biaya tenaga kerja, dan gaji.

### **2.2.3 Kinerja**

Kinerja menurut Edy Sutrisno (2014:22) merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan

dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Payaman (2005) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Faktor Individu

Kemampuan serta keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor Dukungan Organisasi

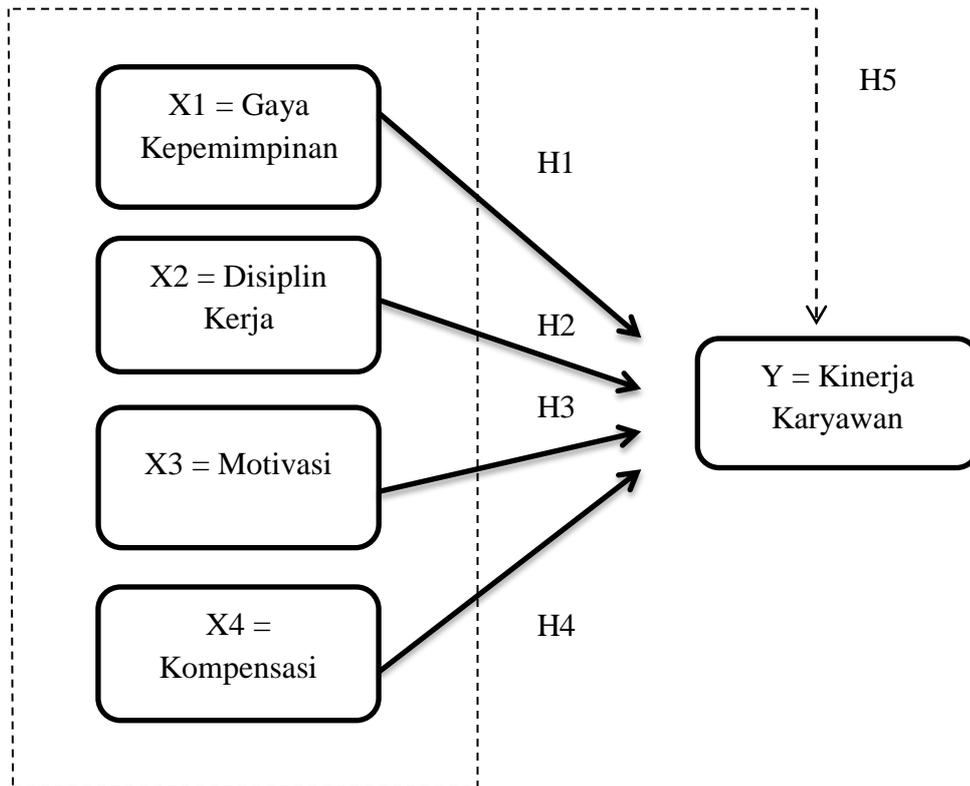
Yaitu dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana, lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan tentang sasaran yang harus dicapai serta apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

3. Faktor Dukungan Manajemen

Kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun mengembangkan kompetensi karyawan, serta memotivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan pembahasan rumusan masalah serta tinjauan pustaka, maka peneliti menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi sebagai variabel independen. Sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen, sehingga dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan =  $\longrightarrow$  = berpengaruh secara parsial  
 $\dashrightarrow$  = berpengaruh secara simultan

## 2.4 Hipotesis

Dari hasil kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan, rumusan masalah serta tujuan penelitian diatas maka, terbentuk sebuah hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan aspek penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan seorang pemimpin yang bijaksana dan professional dalam bekerja tentunya akan sangat disukai oleh karyawan. Dengan demikian karyawan akan merasa dihargai oleh pemimpinnya. Seorang pemimpin akan berusaha memengaruhi karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, di antaranya dengan memberikan pujian, memberikan hadiah dan penghargaan tertentu, melakukan tindakan korektif. Handoko (2011) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adriyanti. A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023) menyatakan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga terbentuklah hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin kerja dapat dinyatakan berdasarkan pada hadir tepat waktu, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja. Iriani (2010), menyatakan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Pendisiplinan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Dengan tata tertib yang baik dalam perusahaan, efektifitas karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh F Ahmad, B Ratna, J Wandu (2023) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. sehingga, terbentuklah hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga merupakan tujuan manusia yang berupa rangsangan

atau dorongan. Tanpa adanya dorongan, karyawan kurang memperlihatkan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Jadi, motivasi harus dimiliki karyawan yang mampu tapi tidak mengeluarkan semua seluruh kemampuannya. Hasibuan (2010:92) juga mendukung dan berpendapat bahwa motivasi merupakan teknik mendorong keinginan karyawan, agar mereka ingin bekerja keras penuh gairah dengan memberikan seluruh kemampuan serta keterampilan juga dikeluarkan untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian harga individual. Menurut Nasurdin (2020) Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kesediaan karyawan untuk melakukan berbagai tugas dan pekerjaan diperusahan itu sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dandrian Tama Putra (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H4 : Diduga kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

#### 5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari keempat variabel, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti semakin tinggi penilaian variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi mengakibatkan semakin tingginya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023), Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021), J Rudadi, T Hidajat (2019), L NURMILA (2019). Sehingga dapat dihipotesiskan bahwa :

H5 : Diduga gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

PT PLN (Persero) ULP Rambipuji terletak di Jalan Dharmawangsa No.42, Curahancar, Rambipuji, Jember. Perusahaan ini berorientasi terhadap pelayanan pelanggan. Terdapat beberapa unit kerja di kantor PLN ini, diantaranya unit pelayanan gangguan jaringan, unit inspeksi jaringan, unit pemasangan meter listrik baru, pengajuan naik tegangan, cek tagihan listrik, pembayaran tagihan dan komplain pelanggan.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut (Sudaryono, 2018:166) populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang dipilih guna diteliti kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji yang berjumlah 70 orang karyawan.

##### **3.2.2 Sampel**

Menurut (Sugiono, 2019:127) sampel penelitian merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Sugiyono (2019:85) Sampel Jenuh merupakan teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *sensus sampling* atau sampel jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel yaitu 70 orang karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji.

### **3.3 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2014:55) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

### **3.4 Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **3.4.1 Variabel Bebas / Independen Variabel (X)**

Variabel yang dipandang sebagai penyebab kemunculan variabel terikat yang diduga sebagai akibatnya. Dalam penelitian ini Variabel Independen adalah: Gaya Kepemimpinan(X1), Disiplin Kerja(X2), Motivasi(X3), dan Kompensasi(X4).

#### **3.4.2 Variabel Terikat / Dependen Variabel (Y)**

Variabel dependen disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, atau dalam bahasa indonesia disebut variabel terikat atau variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel terikat adalah kondisi yang hendak dijelaskan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel**

Definisi variabel penelitian adalah suatu objek, sifat, atribut atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan lainnya yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Ulfa, 2019:344). Definisi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **3.5.1 Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2014:42), Gaya Kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan yaitu manajer PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji yang mampu menanamkan rasa percaya diri kepada para karyawannya, memberikan arahan, memotivasi karyawan, serta lebih mengutamakan kepentingan bersama. Menurut Veitzhal Rivai (2018: 53) indikator-indikator gaya kepemimpinan meliputi :

- Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik
- Kemampuan yang efektivitas
- Kepemimpinan yang partisipatif
- Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
- Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

### **3.5.2 Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:193) Disiplin kerja adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam penelitian ini kedisiplinan dari para karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji yang setiap pagi rajin mengikuti briefing bersama pimpinan dengan berseragam lengkap, mematuhi aturan perusahaan yang berlaku serta menjaga kebersihan baik didalam maupun dilingkungan kantor. Menurut (Afandi, 2016:10) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- Masuk kerja tepat waktu
- Penggunaan waktu secara efektif
- Mematuhi peraturan
- Kehadiran

### **3.5.3 Motivasi**

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Semangat atau dorongan yang dapat diukur dari gaji, penghargaan serta keberhasilan yang karyawan dapatkan. Pada penelitian ini yang dimaksud motivasi adalah karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji yang mendapat dorongan dari pimpinan sehingga, karyawan termotivasi untuk lebih fokus dalam

bekerja dan mencapai tujuan. Indikator-indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) yaitu :

- Supervisi
- Hubungan kerja
- Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)
- Keberhasilan (*achievement*)

#### **3.5.4 Kompensasi**

Menurut Handoko (2014:155) kompensasi ialah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan atas pekerjaannya. Pada penelitian ini yang dimaksud dengan kompensasi adalah karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji yang mendapatkan kompensasi finansial seperti gaji, tunjangan dan insentif dan kompensasi non finansial berupa asuransi kesehatan, program pensiun, fasilitas kantorserta cuti tahunan maupun cut hari raya. Indikator-indikator yang mempengaruhi kompensasi menurut (Simamora, 2008:445) adalah sebagai berikut

- Gaji
- Insentif
- Tunjangan
- Fasilitas

### 3.5.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini yang dimaksud adalah karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji yang mampu dan berhasil menjalankan tugas serta tanggungjawab dengan mencapai target pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. (Edy Sutrisno, 2014:22). Indikator-indikator kinerja karyawan Menurut Wilson Bangun (2018: 233-234) adalah :

- Kualitas pekerjaan
- Ketepatan waktu
- Kemampuan kerjasama
- Target Pekerjaan
- Prestasi

Tabel 3.1

Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Gaya Kepemimpinan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik</li> <li>2. Kemampuan yang efektifitas</li> <li>3. Kemampuan yang partisipatif</li> <li>4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu</li> <li>5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manajer mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim</li> <li>2. Manajer menyusun strategi yang efektif</li> <li>3. Manajer selalu bermusyawarah dengan karyawannya</li> <li>4. Manajer memberikan tugas sesuai dengan waktu yg ditentukan</li> <li>5. Manajer memberikan wewenang yang mampu dipertanggungjawabkan</li> </ol>
Disiplin Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Masuk kerja tepat waktu</li> <li>2. Penggunaan waktu secara efektif</li> <li>3. Mematuhi Peraturan</li> <li>4. Kehadiran</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hadir dikantor sebelum jam kerja dimulai</li> <li>2. Menggunakan waktu bekerja dengan baik</li> <li>3. Selalu mematuhi peraturan yang berlaku</li> <li>4. Tdak pernah datang terlambat</li> </ol>
Motivasi (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Supervisi</li> <li>2. Hubungan Kerja</li> <li>3. Pengakuan atau penghargaan</li> <li>4. Keberhasilan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selalu menanggapi keluhan pelanggan dengan baik</li> <li>2. Senang berinteraksi dengan karyawan lain</li> <li>3. Penghargaan yang diberikan mampu memotivasi karyawan</li> <li>4. Selalu ingin mencapai</li> </ol>

		keberhasilan
Kompensasi (X4)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Tunjangan</li> <li>4. Fasilitas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji yang diberikan sesuai dengan upah minimum</li> <li>2. Insentif sesuai dengan harapan</li> <li>3. Kepuasan terhadap jaminan sosial yang diberikkan perusahaan</li> <li>4. Fasilitas yang lengkap</li> </ol>
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Pekerjaan</li> <li>2. Ketepatan Waktu</li> <li>3. Kemampuan Kerjasama</li> <li>4. Target Pekerjaan</li> <li>5. Prestasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil Kualitas kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki</li> <li>2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan</li> <li>3. Kemampuan kerjasama yang baik</li> <li>4. Mencapai target pekerjaan</li> <li>5. Mendapatkan reward atas prestasi yang telah dicapai</li> </ol>

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2019) teknik pengumpulan data merupakan sebuah tahap awal melakukan suatu penelitian dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh riset. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

**3.6.1 Observasi** adalah teknik pengumpulan data yang memiliki karakteristik tersendiri dibandingkan dengan teknik lainnya seperti kuisisioner. Observasi memiliki sifat yang akurat dan spesifik untuk mengumpulkan data dan mencari informasi yang bersangkutan dengan objek kajian penelitian.

**3.6.2 Angket/Kuisisioner** adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap – sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan oleh sistem yang sudah ada.

**3.6.3 Wawancara** adalah proses interaksi dipasangkan dengan sebuah tujuan serius dan telah mempunyai maksud dan tujuan untuk bertukar perilaku dan melibatkan tanya jawab.

**3.6.4 Studi Pustaka** adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat, serta mengolah bahan penelitian dari perpustakaan, seperti buku, jurnal, ensiklopedi, ataupun majalah sebagai sumber data.

### **3.7 Sumber Data**

#### **3.7.1 Data Primer**

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan adalah penyebaran kuisisioner pada responden dan peneliti juga menggunakan wawancara untuk mengumpulkan data.

### 3.7.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang berisikan informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan. Peneliti mendapatkan data sekunder dari buku, jurnal, penelitian terdahulu dan internet.

## 3.8 Metode Analisis Data

### 3.8.1 Uji Instrumen:

#### 1. Uji Validitas

Ghozali (2011:52) berpendapat bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai  $\text{sig. 2 tailed} < 0.05$ .

#### 2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2011:47) berpendapat bahwa uji reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* untuk mengukur reliabilitas. *Cronbach's Alpha* adalah tolak ukur atau patokan yang digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Rumus *Cronbach Alpha* dapat dikatakan realible apabila variabel tersebut bernilai  $> 0,6$ .

### **3.8.2 Uji Asumsi Klasik:**

#### **1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data distribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $>0,05$  (Ghozali, 2011:160-165).

#### **2. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2011:105-106) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF  $<10$ , maka dapat disimpulkan data tidak menunjukkan multikolinearitas.

#### **3. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011:139-143). Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heterokedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pada penelitian ini cara yang digunakan adalah uji glejser yang apabila

nilai sig > 0,05, maka kesimpulannya tidak terjadi heterokedastisitas, dan apabila nilai sig < 0,05 maka kesimpulannya terjadi heterokedastisitas.

### 3.8.3 Regresi Linier Berganda

Ghozali (2011:223) berpendapat bahwa analisis regresi liner berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap varibel dependen.

Persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= bilangan konstanta
$b_1, b_2, b_3 \dots b_k$	= koefisien regresi
X1	= Gaya Kepemimpinan
X2	= Disiplin Kerja
X3	= Motivasi
X4	= Kompensasi
e	= error

### 3.8.4 Uji t

Ghozali (2011:98) berpendapat bahwa Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual

dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan yaitu dengan nilai signifikansi 0,05 dan membandingkan t hitung dan t tabel.

### **3.8.5 Uji F**

Ghozali (2011:98) berpendapat bahwa Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Jika taraf signifikansi  $<0,05$  dan  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , maka dapat disimpulkan terapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

### **3.8.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Ghozali (2011:87) berpendapat bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Responden

Responden didalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT.PLN (Persero) ULP Rambipuji yang berjumlah 70 orang karyawan. Didalam penelitian ini data yang digunakan berupa kuisisioner yang terdiri dari 22 pernyataan dan dibagikan secara offline kepada seluruh karyawan PT.PLN (Persero) ULP Rambipuji. Karakteristik responden yang diketahui dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara pasti gambaran responden sebagai subjek penelitian. Penjelasan mengenai gambaran umum responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1  
Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	66	94,3%
2.	Perempuan	4	5,7%
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, menyatakan bahwa responden pada penelitian ini lebih dominan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 66 orang atau 94,3% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang atau 5,7%.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2  
Presentase Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	20-25	8	11,4%
2.	26-31	15	21,4%
3.	32-37	24	34,3%
4.	>38	23	32,9%
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berusia 20-25 tahun adalah sebanyak 8 orang atau 11,4%, usia 26-31 tahun adalah sebanyak 15 orang atau 21,4%, usia 32-37 tahun adalah sebanyak 24 orang atau 34,3%, usia lebih dari 38 tahun adalah sebanyak 23 orang atau 32,9%.

#### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3  
Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	SMA/Sederajat	59	84,3%
2.	Sarjana	11	15,7%
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan terakhir, responden dalam penelitian ini yang penddikannya SMA/Sederajat adalah sebanyak 59 orang atau 84,3% sedangkan sarjana adalah sebanyak 11 orang atau 15,7%.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4  
Presentase Rspoden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1.	1-6	23	31,4%
2.	7-12	27	35,7%
3.	13-18	7	15,7%
4.	>19	13	17,1%
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini responden yang telah bekerja selama 1-6 tahun adalah sebanyak 23 orang atau 31,4%, yang telah bekerja selama 7-12 tahun adalah sebanyak 27 orang atau 35,7%, yang telah bekerja selama 1-18 tahun adalah sebanyak 7 orang atau 15,7% dan yang telah bekerja selama lebih dari 19 tahun adalah sebanyak 13 orang atau 17,1%.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dari gambaran umum responden yang telah diketahui, maka selanjutnya peneliti akan menganalisis jawaban dari kuisisioner yang telah dibagikan pada 70 responden atau karyawan PT.PLN (Persero) ULP Rambipuji. Analisis ini meliputi

beberapa pernyataan yang merupakan indikator-indikator dari variabel yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), Kompensasi (X4), Kinerja Karyawan (Y).

**a. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji, Maka terdapat 5 indikator yang dijabarkan melalui 5 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.5  
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya  
Kepemimpinan

No	Gaya Kepemimpinan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Modus
1.	Kemampuan kerjasama yang baik (X1.1)	2	37	31	0	0	70	S
2.	Kemampuan yang efektif (X1.2)	14	29	27	0	0	70	S
3.	Kemampuan yang partisipatif (X1.3)	18	26	26	0	0	70	S
4.	Mendelegasikan tugas dan waktu (X1.4)	20	38	12	0	0	70	S
5.	Mendelegasikan tugas dan wewenang (X1.5)	18	32	20	0	0	70	S

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, sebagian besar responden menjawab “setuju”. Yang berarti bahwa manajer yang mengajak anggotanya bekerja dalam tim, manajer menyusun strategi yang efektif, manajer yang bermusyawarah dengan karyawannya, manajer yang memberikan tugas sesuai waktu dan memberikan wewenang yang mampu dipertanggungjawabkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### b. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji, Maka terdapat 4 indikator yang dijabarkan melalui 4 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.6  
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Modus
1.	Hadir tepat waktu (X2.1)	25	37	8	0	0	70	S
2	Penggunaan waktu kerja dengan tepat (X2.2)	28	28	14	0	0	70	SS
3	Mematuhi peraturan (X2.)3	23	30	17	0	0	70	S
4	Selalu hadir dikantor (X2.4)	1	9	60	0	0	70	N

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, sebagian besar responden menjawab “setuju”. Yang berarti bahwa dengan karyawan hadir tepat waktu, menggunakan waktu kerja dengan baik, mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan selalu hadir dikantor atau tidak pernah abstein mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### c. Deskripsi Variabel Motivasi (X3)

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji, Maka terdapat 4 indikator yang dijabarkan melalui 4 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.7  
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Motivasi	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Modus
1.	Melayani keluhan pelanggan dengan baik (X3.1)	16	37	17	0	0	70	S
2.	Senang berinteraksi dengan karyawan lain (X3.2)	24	21	25	0	0	70	N
3.	Pemberian penghargaan (X3.3)	28	33	9	0	0	70	S
4.	Selalu ingin mencapai keberhasilan (X3.4)	17	37	16	0	0	70	S

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, sebagian besar responden menjawab “setuju”. Yang berarti bahwa dengan melayani keluhan pelanggan dengan baik, senang berinteraksi dengan karyawan lain, pemberian penghargaan kepada karyawan dan selalu ingin mencapai keberhasilan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

#### d. Deskripsi Variabel Kompensasi (X4)

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji, Maka terdapat 4 indikator yang dijabarkan melalui 4 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Kompensasi	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Modus
1.	Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan tanggungjawab (X4.1)	14	44	12	0	0	70	S
2.	Insentif yang diterima karyawan sesuai dengan haapan dan pencapaian (X4.2)	13	30	27	0	0	70	S
3.	Puas dengan jaminan sosial yang diberikan perusahaan (X4.3)	20	25	25	0	0	70	S
4.	Perusahaan sanga memperhatikan fasilitas bagi para karyawan (X4.4)	28	28	14	0	0	70	SS

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, sebagian besar responden menjawab “setuju”. Yang artinya bahwa kesesuaian gaji yang diterima karyawan, kesesuaian insentif yang diterima karyawan, kepuasan akan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan, serta perusahaan yang sangat memperhatikan fasilitas bagi para karyawannya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

**e. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji, Maka terdapat 5 indikator yang dijabarkan melalui 5 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	SS	S	N	TS	STS	Jumlah	Modus
1.	Hasil kualitas kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Y1)	26	32	12	0	0	70	S
2.	Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu (Y2)	25	31	14	0	0	70	S
3.	Memiliki kemampuan kerjasama yang baik dalam bekerja (Y3)	11	40	19	0	0	70	S
4.	Mencapai target pekerjaan (Y4)	14	37	19	0	0	70	S
5.	Pemberian reward atas prestasi karyawan yang baik (Y5)	16	35	19	0	0	70	S

Sumber: lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, sebagian besar responden menjawab “setuju”. Yang berarti bahwa hasil kualitas kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, memiliki kemampuan kerjasama yang baik, mencapai target pekerjaan, serta pemberian reward kepada karyawan, mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## 4.2 Analisis Hasil Penelitian

### 4.2.1 Uji Instrumen Data

#### a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah analisis item atau mengkorelasikan skor tiap butir pernyataan dengan jumlah total dari skor setiap butir pernyataan. Pernyataan dapat dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $p < 0,05$ .

Berdasarkan hasil jawaban kuisioner terhadap 70 responden, maka didapatkan hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.10  
Hasil Uji Validitas

Varabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,367	0,235	Valid
	X1.2	0,506	0,235	Valid
	X1.3	0,407	0,235	Valid
	X1.4	0,506	0,235	Valid
	X1.5	0,462	0,235	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,579	0,235	Valid
	X2.2	0,660	0,235	Valid
	X2.3	0,715	0,235	Valid
	X2.4	0,511	0,235	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,613	0,235	Valid
	X3.2	0,685	0,235	Valid

	X3.3	0,708	0,235	Valid
	X3.4	0,454	0,235	Valid
Kompensasi (X4)	X4.1	0,406	0,235	Valid
	X4.2	0,672	0,235	Valid
	X4.3	0,497	0,235	Valid
	X4.4	0,340	0,235	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,479	0,235	Valid
	Y2	0,595	0,235	Valid
	Y3	0,564	0,235	Valid
	Y4	0,392	0,235	Valid
	Y5	0,408	0,235	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuisisioner sudah dapat dinyatakan valid untuk digunakan, dibuktikan dengan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Ghozali (2011:47) berpendapat bahwa uji reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* >0,60.

Tabel 4.11  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,704	0,60	Reliabel
	X1.2	0,698	0,60	Reliabel
	X1.3	0,715	0,60	Reliabel
	X1.4	0,694	0,60	Reliabel
	X1.5	0,707	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,702	0,60	Reliabel
	X2.2	0,700	0,60	Reliabel
	X2.3	0,697	0,60	Reliabel
	X2.4	0,700	0,60	Reliabel
Motivasi (X3)	X3.1	0,698	0,60	Reliabel
	X3.2	0,713	0,60	Reliabel
	X3.3	0,709	0,60	Reliabel
	X3.4	0,705	0,60	Reliabel
Kompensasi (X4)	X4.1	0,707	0,60	Reliabel
	X4.2	0,715	0,60	Reliabel
	X4.3	0,707	0,60	Reliabel
	X4.4	0,688	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,692	0,60	Reliabel
	Y2	0,696	0,60	Reliabel
	Y3	0,691	0,60	Reliabel
	Y4	0,700	0,60	Reliabel
	Y5	0,700	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 6

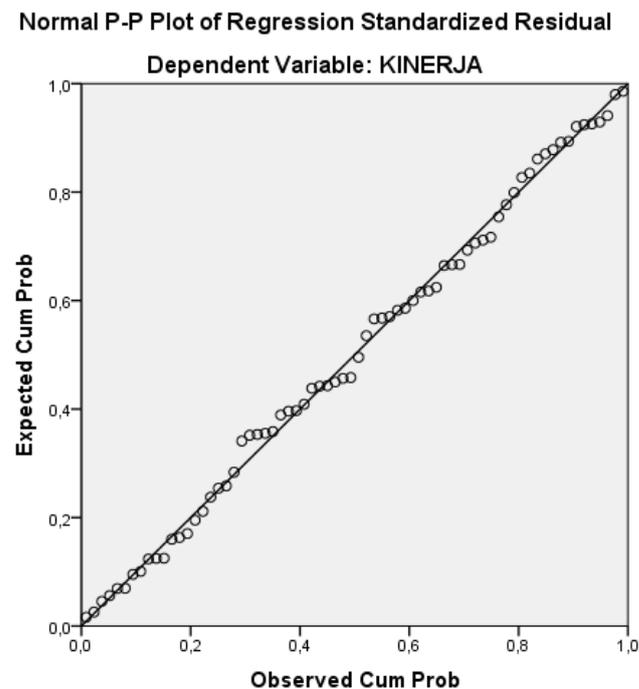
Berdasarkan tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas seluruh variabel memiliki koefisien Alpha yang memenuhi kriteria. Dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel sebab nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ , sehingga seluruh item pada masing-masing variabel layak untuk dijadikan sebagai alat ukur.

#### 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji sejauh mana hasil kuisioner dengan instrumen uj mengalami perubahan jika dilakukan perhitungan. Berikut merupakan jenis uji asumsi klasik yang digunakan daam penelitian ini:

##### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguj apakah dalam mdel regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menggunakan p-p plot, apabila grafik yang diperoleh adalah titik-titik mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 4.1

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan grafik normal plot diatas, terlihat bahwa titik=titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa grafik pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, untuk melengkapi uji grafik dilakukan juga uji statistik yang lain yang digunakan untuk menguji normalitas residual yaitu uji statistik parametrik *kolmogrof-sminov* yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12  
Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,59767191
	Absolute	,051
Most Extreme Differences	Positive	,043
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		,425
Asymp. Sig. (2-tailed)		,994

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai signifikasi yaitu  $0,994 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF ( Varian Inflation Factor) masing-

masing variabel independen, jika nilai VIF <10 dan nilai toleran > 0,1 maka dapat disimpulkan data tidak menunjukkan multikolinearitas. Ghozali (2011:105-106). Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas berdasarkan survei pada 70 responden.

Tabel 4.13  
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,915	5,464		1,815	,074		
1 Gaya Kepemimpinan	,327	,130	,309	2,524	,014	,904	1,106
Disiplin Kerja	,163	,119	,171	1,362	,178	,859	1,164
Motivasi	,191	,129	,201	1,484	,143	,742	1,347
Kompensasi	-,112	,157	-,092	-,712	,479	,805	1,242

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, menyatakan bahwa nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan adalah  $0,904 > 0,1$ ; variabel disiplin kerja adalah  $0,859 > 0,1$ ; variabel motivasi adalah  $0,742 > 0,1$ ; variabel kompensasi adalah  $0,805 > 0,1$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan adalah  $1,106 < 10$ ; variabel disiplin kerja adalah  $1,164 < 10$ ; variabel motivasi adalah  $1,347 < 10$ ; dan variabel kompensasi adalah  $1,242 < 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011:139-143). Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heterokedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji *white*. Pada penelitian ini cara yang digunakan adalah uji glejser yang apabila nilai sig > 0,05, maka kesimpulannya tidak terjadi heterokedastisitas, dan apabila nilai sig < 0,05 maka kesimpulannya terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari survey dengan 70 responden diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:

Tabel 4.14  
Hasil Uji heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,379	3,202		,431	,668
1					
Gaya Kepemimpinan	,034	,076	,058	,444	,658
Disiplin Kerja	-,002	,070	-,004	-,028	,978
Motivasi	,000	,075	,000	,002	,998
Kompensasi	-,045	,092	-,067	-,487	,628

a. Dependent Variable: RES2  
Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, menyatakan bahwa nilai signifikan pada uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut: variabel gaya kepemimpinan adalah 0,658 > 0,05: variabel disiplin kerja adalah 0,978 > 0,05: variabel motivasi adalah

0,998 > 0,05 dan variabel kompensasi adalah 0,628 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig > 0,05 yang artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2011:223) berpendapat bahwa analisis regresi liner berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap varibel dependen. Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh indkator gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap knerja karyawan.

Tabel 4. 15

Hasil Uji Regresi Linier berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	6,963	5,421		1,284	,204
1	Gaya Kepemimpinan	,378	,124	,367	3,056	,003
	Disiplin Kerja	,170	,115	,182	1,473	,145
	Motivasi	,230	,126	,244	1,822	,073
	Kompensasi	-,031	,153	-,026	-,205	,838

a. Dependent Variable: Knerja  
Sumber: Lampiran 10

Tabel 4.15 diatas menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,963 + 0,378 X1 + 0,170 X2 + 0,230 X3 + (-0,031) X4$$

Hasil analisis regresi linier berganda diatas adalah:

1. Nilai  $a$  sebesar 6,963 bertanda positif yang merupakan konstanta atau keadaan dimana variabel kinerja saat sebelum dipengaruhi variabel lain yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), dan Kompensasi (X4).
2. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,378 yang artinya jika gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan asumsi disiplin kerja, motivasi dan kompensasi harus tetap atau tidak mengalami perubahan.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,170 yang artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan asumsi gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi harus tetap atau tidak mengalami perubahan.
4. Koefisien regresi variabel Motivasi (X3) adalah sebesar 0,230 yang artinya jika motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan asumsi gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi harus tetap atau tidak mengalami perubahan.
5. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X4) adalah sebesar (-0,031) yang artinya jika jika kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan mengalami penurunan. Dengan asumsi gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi harus tetap atau tidak mengalami perubahan.

#### **4.2.4 Koefisien Determinasi $R^2$**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

adalah  $0 < R^2 < 1$ . Apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya (Ghozali, 2011:87).

Tabel 4.16  
Hasil Koefisien Determinasi  $R^2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632 <sup>a</sup>	,399	,363	,812

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi  
Sumber: Lampiran 11

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien R square ( $R^2$ ) sebesar 0,363. Yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 36,3% oleh Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Kompensasi (X4), sedangkan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian, seperti lingkungan kerja, beban kerja, pengalaman kerja, dll.

### 4.3 Uji Hipotesis

Selanjutnya dilanjutkan interpretasi data menggunakan Uji t dan Uji F, berikut merupakan interpretasi data tersebut berdasarkan Uji t dan Uji F, sebagai berikut:

#### a. Uji t (Parsial)

Ghozali (2011:98) berpendapat bahwa Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual

dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan yaitu dengan nilai signifikansi 0,05 dan membandingkan t hitung dan t tabel.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 atau nilai t-hitung > t-tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau nilai t-hitung < t-tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$t \text{ tabel} = (a/2 ; N - K - 1) = (0,05/2 ; 70-4-1) = (0,025 ; 65) = 1,997$$

Ket : a = Tingkat Kepercayaan (0,05)

N = Banyaknya Data (70)

K = Jumlah Variabel Independen (4)

Tabel 4.17  
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Sig.	t.hitung	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,003	3,056	Signifikan
Disiplin Kerja	0,145	1,473	Tidak Signifikan
Motivasi	0,073	1,822	Tidak Signifikan
Kompensasi	0,838	-0,205	Tidak Signifikan

Sumber: Lampiran 12

1. Nilai sig. Gaya Kepemimpinan (0,003) < standart nilai sig. (0,05), serta nilai t.hitung (3,056) > nilai t.tabel (1,997). Sehingga hasil pengujian dapat dikatakan berpengaruh secara parsial karena nilai t.hitung > nilai t.tabel, atau artinya dengan demikian **H1 diterima**.
2. Nilai sig. Disiplin Kerja (0,145) > standart nilai sig. (0,05), serta nilai t.hitung (1,473) < nilai t.tabel (1,997). Sehingga hasil pengujian dapat dikatakan tidak

berpengaruh secara parsial karena nilai t.hitung < nilai t.tabel, atau artinya dengan demikian **H2 ditolak**.

3. Nilai sig. Motivasi (0,073) > standart nilai sig. (0,05), serta nilai t.hitung (1,822) < nilai t.tabel (1,997). Sehingga hasil pengujian dapat dikatakan tidak berpengaruh secara parsial karena nilai t.hitung < nilai t.tabel, atau artinya dengan demikian **H3 ditolak**.
4. Nilai sig. Kompensasi (0,838) > standart nilai sig. (0,05), serta nilai t.hitung (-0,205) < nilai t.tabel (1,997). Sehingga hasil pengujian dapat dikatakan tidak berpengaruh secara parsial karena nilai t.hitung < nilai t.tabel, atau artinya dengan demikian **H4 ditolak**.

#### **b. Uji F (Simultan)**

Pada model regresi linier uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut::

$$F \text{ tabel} = (k ; N - k) = (4 ; 70 - 4) = (4 ; 66) = 2,51$$

Ket : k = Jumlah variabel independen (4)

N = Jumlah data (70)

Tabel 4.18  
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,840	4	6,960	2,886	,029 <sup>b</sup>
	Residual	156,746	65	2,411		
	Total	184,586	69			

a. Dependent Variable: Knerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Lampiran 13

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai sig. Variabel X simultan (0,029) < standart nilai sig. (0,05). Sehingga variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Kompensasi (X4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)
2. Nilai F hitung (2,886) > nilai F tabel (2,51). Sehingga variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3) dan Kompensasi (X4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.4 Interpretasi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara parsiall da simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji.

Hasil penelitian dapat dijabarkan seperti keterangan sebagai berikut:

**a. Pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai sig.  $< 0,05$  serta nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Jadi, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) ULP Rambipuji. Yang artinya bahwa manajer yang mampu mengajak karyawannya untuk bekerja dalam tim, manajer yang mampu menyusun strategi yang efektif, dan manajer yang selalu bermusyawarah dengan karyawannya sebelum mengambil keputusan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan jawaban dari para responden yang menjawab setuju pada pernyataan kuisioner variabel gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer PT.PLN (Peersero) ULP Rambipuji.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adriyanti, Latif & Bahasoan (2023), Mukmin & Prasetyo (2021). Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan hasil kuisioner yang dilakukan oleh peneliti dimana responden setuju dengan gaya kepemimpinan yang baik maka akan meningkatkan kinerja karawan.

**b. Pengaruh secara parsial Disipln Kerja (X2) tergadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana nilai sig.  $> 0,05$  serta  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Jadi

variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji. Yang artinya kehadiran, penggunaan waktu kerja serta mematuhi peraturan belum dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang bukan hanya menjawab setuju, melainkan jawaban netral atau ragu-ragu pada beberapa item pernyataan variabel disiplin kerja. Hal ini bisa jadi dikarenakan karyawan yang lebih banyak bertugas dilapangan sehingga karyawan jarang mendatangi kantor dan langsung menjalankan tugas lapangan yang menyebabkan karyawan jarang melakukan abstein kehadiran dikantor.

Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudadi, Hidayat (2019), Nurmila (2019), Darwis (2022), Ahmad, Ratna, Wandu (2023), Ravy (2022), Triana (2021). Zahro, Alam (2023). Yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga bertolak belakang dengan hasil kuisisioner yang dilakukan oleh peneliti bahwa responden setuju apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan semakin baik.

### **c. Pengaruh secara parsial Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana nilai sig. > 0,05 serta t.hitung < t.tabel. Jadi variabel motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji. Yang artinya karyawan yang selalu melayani keluhan pelanggan, interaksi antar karyawan, penghargaan belum dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang

bukan hanya menjawab setuju, melainkan jawaban netral atau ragu-ragu pada beberapa item pernyataan variabel motivasi. Hal ini bisa jadi dikarenakan hanya ada 1-2 karyawan saja yang mendapat penghargaan dari perusahaan atas pencapaiannya setiap tahunnya, yang mengakibatkan motivasi bernilai negatif atau tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Adriyanti, Latif & Bahasoan (2023), Rudadi, Hidayat (2019), Nurmila (2019), Simatupang, Bogar (2022), Ravy (2022), Dandrian Tama Putra (2022), Zahro, Alam (2023). Yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga bertolak belakang dengan hasil kuisioner yang dilakukan oleh peneliti bahwa responden setuju apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

#### **d. Pengaruh secara parsial Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana nilai sig.  $> 0,05$  serta  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Jadi variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji. Yang artinya, gaji, insentif, jaminan sosial tenaga kerja, serta fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini bisa jadi dikarenakan ada keterlambatan dalam pemberian gaji, insentif dan jaminan sosial serta fasilitas kantor yang kurang memadai.

Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudadi, Hidayat (2019), Nurmila (2019), Triana (2021), Dandrian Tama Putra (2022). Yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga bertolak belakang dengan hasil kuisioner yang dilakukan oleh peneliti bahwa responden setuju apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

**e. Pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan keempat variabel yaitu gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), motivasi (X3) dan kompensasi (X4) memiliki nilai sig. yang lebih dari standart nilai sig. serta nilai F hitung lebih besar dari standart nilai F tabel. Maka dalam penelitian ini keempat variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kompensasi merupakan suatu hal yang penting untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam perusahaan, maka perusahaan harus tetap mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik, disiplin kerja yang baik, motivasi serta kompensasi yang sesuai dengan apa yang didapatkan oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adriyanti (2023) dan Triana (2021).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji, maka terdapat kesimpulan beberapa proses dasar yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang mampu mengajak karyawannya bekerja dalam tim, menyusun strategi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji. Hal ini mengindikasikan bahwa daftar kehadiran, penggunaan waktu kerja dengan baik dan mematuhi peraturan belum bisa meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji. Hal ini mengindikasikan bahwa melayani keluhan pelanggan dengan baik, interaksi antar karyawan dan pemberian penghargaan belum bisa meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji. Hal ini mengindikasikan bahwa gaji,

insentif, jaminan sosial dan fasilitas perusahaan belum bisa meningkatkan kinerja karyawan.

5. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan atau berpengaruh serentak terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji.

## **5.2 Implikasi**

Implikasi merupakan suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penelitian ilmiah. Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel disiplin kerja (X2), motivasi (X3) dan kompensasi (X4) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan penelitian ini ditemukan implikasi sebagai berikut :

1. Diketahui gaya kepemimpinan manajer PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dijadikan masukan bagi pihak PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang lebih baik, sehingga kinerja karyawan juga semakin baik.
6. Variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pada penelitian ini belum bisa mengukur kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji.

### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

#### 1. Bagi Perusahaan

Sebagai perusahaan yang bertanggungjawab dalam penyediaan listrik bagi masyarakat, PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji harus memiliki komitmen, untuk memastikan kinerja karyawannya tetap optimal. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, PLN ULP Rambipuji juga diharuskan terus berupaya meningkatkan efisiensi operasional, memperkuat infrastruktur, dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Karyawan diharapkan untuk terus berinovasi, berkolaborasi, dan berkontribusi secara maksimal demi keberhasilan bersama.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang lebih komprehensif dapat memperluas cakupan variabel yang relevan. Misalnya, kita dapat mempertimbangkan faktor-faktor berikut:

##### a. Lingkungan kerja:

- Faktor fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebisingan di tempat kerja.
- Kualitas fasilitas dan kenyamanan ruang kerja.
- Ketersediaan alat dan teknologi yang mendukung produktivitas.

##### b. Budaya Organisasi :

- Nilai-nilai, norma, dan etika yang dianut oleh organisasi.
- Gaya kepemimpinan dan komunikasi di antara anggota tim.

- Tingkat kepuasan dan keterlibatan karyawan terhadap budaya perusahaan.

c. Kerjasama Tim:

- Efektivitas kolaborasi antar anggota tim.
- Kemampuan untuk mengatasi konflik dan membangun hubungan yang baik.
- Keterbukaan terhadap ide-ide baru dan inovasi.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, penelitian dapat menghasilkan temuan yang lebih kaya dan relevan

3. Bagi Almamater

Kontribusi penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan literatur. Penelitian memiliki peran krusial dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan literatur. Dalam konteks ini, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan:

a. Pentingnya Penelitian:

Penelitian adalah fondasi bagi kemajuan ilmu pengetahuan. Melalui penelitian, kita dapat memahami fenomena alam, mengidentifikasi masalah, dan menemukan solusi. Hasil penelitian menjadi bahan bacaan yang relevan bagi para akademisi, praktisi, dan masyarakat umum.

b. Kontribusi Terhadap Literatur:

- Artikel Ilmiah: Hasil penelitian sering diterbitkan dalam bentuk artikel ilmiah. Artikel ini mencakup latar belakang, metodologi, temuan, dan kesimpulan penelitian. Mereka menjadi referensi penting bagi peneliti lain.

- Skripsi, Tesis, dan Disertasi: Mahasiswa yang menyelesaikan tugas akhir (skripsi), tesis, atau disertasi juga berkontribusi pada literatur. Karya-karya ini membahas topik tertentu secara mendalam dan memberikan pemahaman baru.

c. Peran Referensi dalam Penelitian:

- Peneliti sering mengutip referensi dari penelitian sebelumnya. Referensi ini memperkuat argumen dan memberikan dasar teoritis bagi penelitian baru.

- Referensi juga membantu peneliti menghindari duplikasi dan memastikan bahwa penelitiannya berada dalam konteks yang tepat.

d. Keterbukaan Akses Literatur:

- Dalam era digital, akses ke literatur semakin mudah. Media online, jurnal terbuka, dan basis data memungkinkan peneliti untuk menemukan dan mengakses literatur dengan cepat.

- Keterbukaan akses ini memperluas jangkauan penelitian dan memastikan bahwa peneliti di seluruh dunia dapat berkontribusi dan memanfaatkan literatur yang ada. Dengan demikian, penelitian bukan hanya tentang menemukan fakta baru, tetapi juga tentang memperkaya literatur dan memajukan pemahaman kita tentang dunia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad, F., Ratna, B., & Wandu, J. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Economics and Digital Business Review*, 4(1).
- Ana, N. T. (2022). *Pengaruh Ulasan Pelanggan Online, Peringkat Dan Layanan Pelanggan Online Sebagai Pilihan Berbelanja Di Marketplace Tokopedia*. *EMABI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 252-264.
- Andriani, A. D., dkk. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). TOHAR MEDIA.
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Dandrian Tama Putra, D. T. P. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang* (Doctoral dissertation, Jurusan Manajemen)
- Darwis, D. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin)
- Dharma, Surya. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Edison, Anwar, dan Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Edy Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hariandja, Marihot Tua Effendi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Hartini, H., & Habibi, D. (2023). Pengelolaan Kinerja Berbasis *Balanced Scorecard*. *IndoFintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 3(2), 198–209.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Jakarta: PT Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahendra, S., Wijaya, M., & Syahriandy, S. (2021). *Pengaruh Inovasi Produk Dan Lokasi Terhadap Keputusan Penelitian Konsumen Pada Roemah Bata Café & Resto Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(2), 161-166.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya manusia, Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening*. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123-136.

- Mulyani, Sri. (2015). “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (Persero) Area Mamuju*”.
- Ngongoloy, F.,dkk. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (persero) RAYON RATAHAN*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(11)
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- NURMILA, L. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SLS BEARINDO* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Nuruzzaman, A., Baroroh, L.C., & Audina, R. M. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700-1704
- Pratama, S. A. (2022). *The Effect Of Leadership Style And Work Culture On Job Satisfaction And Performance*. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 3(5), 743–753
- RAVY, M. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Ulp Kota Timur Pekanbaru*.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi ke 6 PT. Raja Grafindo Persada*, Depok, 16956
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Buku kedua, Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management*. Pearson.
- Rudadi, J., & Hidajat, T. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang*. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 44-51
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 16. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.

- Simatupang, V., Bogar, W., & Suoth, H. (2022). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) TONDANO, TBK*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2)
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian (1st ed.)*. PT Raja Grafindo Persada, Depok
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Administrasi (Dilengkapi Dengan Metode R&D)*. Cetakan ke-22 Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutop. S.pd, Ed.). Alfabeta
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya
- Susan, Eri. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol 9 No 2. Hal 952-963.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Triana, D. (2021). *ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (Persero) RAYON BERASTAGI* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI)
- Waruwu, M. (2023). *Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method)*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896-2910.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta : PT. Rajawali Pers.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Zahro, M., & Alam, I. A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang*. *Journal Of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 4(1), 196-214

## LAMPIRAN 1

### KUISIONER PENELITIAN

#### KUISIONER



**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja,  
Motvasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. PLN. (Persero) ULP Rambipuji”**

---

Dengan hormat saya sampaikan kuisisioner ini kepada Bapak/Ibu disertai permohonan maaf karena kehadiran kuisisioner ini akan mengganggu waktu kerja dan istirahat Bapak/Ibu.

Adapun tujuan penyebaran kuisisioner ini hanya diperlukan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penulisan skripsi. Jawaban dari para responden hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis semata, yang sifatnya rahasia, terbatas dan tidak dipublikasikan.

Peran serta dan sumbang saran Bapak/Ibu sekalian sangat berarti dalam penyusunan penelitian ini. Atas perhatian dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

**Identitas Responden**

Nama ;

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

**Petunjuk Pengisian**

1. Kuisioner ditujukan untuk karyawan PT.PLN (Persero) ULP Rambipuji
2. Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan yang paling objektif
3. Berilah tanda (✓) untuk setiap jawaban
4. Pilihan jawaban yaitu :
  - a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
  - b. Setuju (S) : skor 4
  - c. Netral (N) : skor 3
  - d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

**DAFTAR PERNYATAAN**

<b>NO</b>	<b>GAYA KEPEMIMPINAN (X1)</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Menurut saya manajer PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji mampu mengajak karyawannya untuk bekerja dalam tim					
2.	Menurut saya manajer PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji mampu menyusun strategi yang efektif					
3.	Menurut saya manajer PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji selalu bermusyawarah dengan karyawannya sebelum mengambil keputusan					
4.	Menurut saya manajer PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji selalu memberikan tugas yang sebanding dengan waktu yang telah ditentukan					
5.	Menurut saya manajer PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji memberikan wewenang yang mampu saya pertanggungjawabkan					
<b>NO</b>	<b>DISIPLIN KERJA (X2)</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Saya selalu hadir dikantor tepat waktu sebelum jam kerja dimulai					
2.	Saya selalu menggunakan waktu kerja dengan baik					
3.	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku dikantor					
4.	Saya selalu hadir dan tidak pernah					

	abstein					
<b>NO</b>	<b>MOTIVASI (X3)</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Selaku karyawan saya selalu melayani keluhan pelanggan dengan baik					
2.	Saya senang berinteraksi dengan karyawan lain					
3.	Menurut saya penghargaan yang diberikan perusahaan mampu memotivasi saya dalam bekerja					
4.	Saya selalu ingin mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya					
<b>NO</b>	<b>KOMPENSASI (X4)</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Menurut saya gaji yang saya terima telah sesuai dengan tanggungjawab saya dan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah (upah minnum)					
2.	Menurut saya insentif yang saya terima sesuai dengan harapan dan pencapaian kerja saya selama ini					
3.	Saya merasa puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan					
4.	Menurut saya perusahaan sangat memperhatikan pemenuhan kebutuhan serta fasilitas dalam pekerjaan saya					
<b>NO</b>	<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Menurut saya hasil kualitas kerja saya sesuai dengan kemampuan yang saya					

	miliki					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
3.	Saya memiliki kemampuan kerjasama yang baik dalam pekerjaan saya					
4.	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan					
5.	Perusahaan selalu memberikan reward atas prestasi karyawan yang baik					

## LAMPIRAN 2

### Data Responden

NO	Data Responden			
	JK	Usia	Pend. Terakhir	Masa Kerja
1	L	>38	SMA	14
2	L	>38	SMA	23
3	L	>38	SMA	12
4	P	32-37	Sarjana	9
5	L	32-37	Sarjana	9
6	L	32-37	SMK	7
7	L	>38	Sarjana	10
8	L	26-31	Sarjana	3
9	L	20-25	SMA	2
10	L	32-37	SMA	10
11	L	32-37	SMK	10
12	L	20-25	SMK	3
13	L	>38	Sarjana	12
14	L	32-37	SMK	11
15	L	>38	Sarjana	23
16	L	32-37	SMA	7
17	L	26-31	SMK	5
18	L	26-31	SMA	5
19	L	20-25	SMA	2
20	L	32-37	SMK	10
21	L	32-37	SMA	11
22	L	>38	SMK	15
23	L	>38	SMA	19
24	L	26-31	SMK	5
25	L	32-37	SMA	7
26	L	32-37	SMK	11
27	L	>38	SMA	23
28	L	>38	SMA	23
29	L	32-37	SMA	12
30	L	32-37	SMK	5
31	L	>38	SMA	20
32	L	>38	SMA	17
33	L	20-25	SMA	4
34	L	26-31	SMK	8

35	L	26-31	SMK	7
36	L	26-31	SMA	4
37	L	32-37	SMK	9
38	L	20-25	SMA	4
39	P	26-31	Sarjana	5
40	L	>38	SMA	22
41	L	32-37	SMK	7
42	L	32-37	SMA	6
43	L	32-37	SMA	10
44	L	32-37	Sarjana	10
45	P	>38	Sarjana	12
46	L	>38	SMA	15
47	L	>38	SMA	20
48	L	>38	SMK	20
49	L	26-31	SMK	4
50	L	32-37	SMA	10
51	L	>38	SMA	19
52	L	>38	SMK	20
53	L	>38	SMA	22
54	L	26-31	Sarjana	7
55	P	26-31	Sarjana	3
56	L	26-31	SMK	6
57	L	>38	SMA	17
58	L	20-25	SMA	2
59	L	20-25	SMA	2
60	L	26-31	SMA	3
61	L	26-31	SMK	3
62	L	20-25	SMA	2
63	L	32-37	SMK	8
64	L	32-37	SMK	15
65	L	32-37	SMA	5
66	L	32-37	SMA	9
67	L	32-37	SMA	11
68	L	>38	SMA	17
69	L	26-31	SMA	3
70	L	>38	SMA	20

**LAMPIRAN 3**  
**REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN**

NO	Gaya Kepemimpinan (X1)						Disiplin Kerja (X2)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
1	4	4	3	5	4	20	5	5	4	5	19
2	3	4	3	4	4	18	4	3	4	5	16
3	3	4	3	4	4	18	4	5	3	3	15
4	3	4	3	4	5	19	5	5	5	3	18
5	3	4	3	5	5	20	4	5	5	4	18
6	4	4	3	4	4	19	5	5	5	4	19
7	3	4	3	4	4	18	3	4	3	3	13
8	4	4	3	5	5	21	4	4	3	3	14
9	4	4	3	4	4	19	4	4	3	5	16
10	3	5	3	4	4	19	3	4	4	3	14
11	5	5	3	4	4	21	3	3	3	3	12
12	4	5	3	5	5	22	5	5	5	5	20
13	4	5	3	4	4	20	5	4	3	3	15
14	4	5	3	4	3	19	4	5	5	5	19
15	3	3	3	4	3	16	5	4	4	5	18
16	3	3	3	3	4	16	4	3	3	3	13
17	5	3	3	5	5	21	4	5	5	3	17
18	5	3	3	5	5	21	4	5	5	3	17
19	3	3	3	5	4	18	4	4	4	3	15
20	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	16
21	4	3	3	4	3	17	5	4	4	4	17
22	3	3	3	5	5	19	4	3	4	4	15
23	3	3	3	4	3	16	4	4	5	4	17
24	3	3	3	5	5	19	4	3	4	4	15
25	3	3	3	4	5	18	4	4	4	3	15
26	3	3	3	4	5	18	5	5	4	3	17
27	3	4	3	3	4	17	5	4	4	3	16
28	4	4	4	3	3	18	5	5	4	4	18
29	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	16
30	3	4	4	3	3	17	5	5	5	4	19
31	3	4	4	4	4	19	4	5	5	4	18
32	4	4	4	3	3	18	4	5	5	5	19
33	4	4	4	3	3	18	4	5	5	5	19
34	4	4	4	5	3	20	5	3	5	5	18

35	4	4	4	3	3	18	5	4	5	3	17
36	4	5	4	4	4	21	4	4	3	4	15
37	4	3	4	5	3	19	5	5	5	3	18
38	4	3	4	3	4	18	5	4	4	3	16
39	4	3	4	4	4	19	4	5	5	3	17
40	4	3	4	3	4	18	4	5	5	3	17
41	3	5	4	4	4	20	5	5	4	3	17
42	3	5	4	5	4	21	3	4	5	3	15
43	4	3	4	5	4	20	4	5	4	3	16
44	4	3	4	5	4	20	5	4	4	3	16
45	3	3	4	5	3	18	5	3	5	4	17
46	3	3	4	4	4	18	5	5	3	3	16
47	3	3	4	4	4	18	5	3	4	3	15
48	3	3	4	4	3	17	4	4	3	4	15
49	3	3	4	4	5	19	5	4	3	3	15
50	3	3	4	4	3	17	4	4	3	3	14
51	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	15
52	4	4	3	5	5	21	5	5	4	3	17
53	4	4	5	3	4	20	4	5	4	3	16
54	3	4	5	5	4	21	5	5	4	3	17
55	3	4	5	4	4	20	4	5	5	3	17
56	3	4	5	5	4	21	4	3	4	3	14
57	3	4	5	4	4	20	3	4	3	3	13
58	4	4	5	5	5	23	4	4	3	4	15
59	4	4	5	4	4	21	4	5	5	3	17
60	4	4	5	4	5	22	4	3	4	3	14
61	3	5	5	5	5	23	4	4	3	3	14
62	3	5	5	4	4	21	3	3	5	5	16
63	4	5	5	4	3	21	4	4	4	3	15
64	4	5	5	3	3	20	4	3	3	3	13
65	4	4	5	4	3	20	3	3	4	3	13
66	3	5	5	3	3	19	3	4	3	4	14
67	3	5	5	4	3	20	4	4	5	3	16
68	3	3	5	4	5	20	5	5	4	3	17
69	3	3	5	4	5	20	4	3	4	3	14
70	4	4	5	4	3	20	5	5	4	3	17

NO	Motivasi (X3)					Kompensasi (X4)				
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	Total
1	4	4	3	4	15	4	3	5	5	17
2	3	3	4	4	14	3	4	5	5	17
3	4	3	5	4	16	4	3	4	4	15
4	4	3	4	4	15	4	5	5	4	18
5	4	3	5	5	17	5	4	3	5	17
6	4	3	4	4	15	4	4	5	5	18
7	4	5	5	4	18	4	3	3	3	13
8	5	5	5	4	19	3	4	5	5	17
9	3	4	4	3	14	4	5	5	4	18
10	5	4	3	3	15	4	4	5	3	16
11	4	5	5	4	18	4	5	3	4	16
12	4	3	4	5	16	4	3	4	5	16
13	4	5	5	4	18	5	4	3	5	17
14	4	4	3	4	15	5	4	5	3	17
15	3	4	5	4	16	3	3	4	3	13
16	4	5	4	3	16	5	5	5	3	18
17	4	3	3	4	14	5	5	3	5	18
18	4	3	3	3	13	4	4	3	5	16
19	4	3	5	5	17	5	4	4	4	17
20	3	4	4	3	14	4	4	3	4	15
21	4	5	5	4	18	4	3	4	3	14
22	5	5	5	4	19	3	5	5	4	17
23	4	3	5	4	16	5	4	3	4	16
24	5	5	4	5	19	4	3	3	5	15
25	3	4	4	4	15	4	5	4	5	18
26	3	4	4	4	15	5	5	5	3	18
27	3	5	5	4	17	4	4	4	3	15
28	5	5	5	4	19	3	4	4	4	15
29	4	4	5	4	17	3	3	4	4	14
30	5	5	5	4	19	3	3	4	4	14
31	5	4	4	3	16	4	3	4	5	16
32	5	4	4	3	16	4	3	5	4	16
33	3	4	3	5	15	4	3	4	5	16
34	4	3	4	4	15	4	5	3	3	15
35	3	5	5	5	18	3	3	3	3	12
36	3	3	3	3	12	4	4	4	5	17
37	5	4	3	4	16	4	4	4	5	17
38	4	5	5	3	17	4	3	4	3	14
39	4	3	4	4	15	3	4	5	5	17

40	4	3	5	4	16	4	4	3	4	15
41	3	3	4	4	14	3	3	4	5	15
42	4	5	5	4	18	4	3	4	5	16
43	5	5	5	4	19	3	4	5	4	16
44	4	3	4	4	15	3	4	5	5	17
45	3	4	4	3	14	4	3	4	5	16
46	5	4	5	5	19	4	3	4	3	14
47	4	3	4	5	16	4	4	3	4	15
48	4	5	5	3	17	4	4	5	4	17
49	4	3	4	5	16	5	5	4	3	17
50	4	4	5	5	18	4	3	3	4	14
51	4	5	5	5	19	5	4	4	4	17
52	4	3	4	3	14	5	4	3	4	16
53	4	3	4	5	16	4	4	3	4	15
54	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
55	4	3	4	5	16	4	3	4	4	15
56	3	4	3	3	13	4	4	5	4	17
57	4	5	5	4	18	4	5	5	3	17
58	4	4	4	3	15	4	3	4	5	16
59	4	3	4	4	15	4	4	3	5	16
60	3	4	4	4	15	5	5	3	5	18
61	4	5	4	4	17	5	4	3	5	17
62	5	5	4	4	18	4	3	3	5	15
63	5	5	4	5	19	4	3	3	5	15
64	5	4	4	5	18	4	3	3	4	14
65	5	5	5	5	20	4	3	3	5	15
66	4	5	5	3	17	5	3	5	4	17
67	3	5	5	3	16	4	4	3	4	15
68	4	3	4	4	15	4	3	3	4	14
69	3	4	4	4	15	4	5	5	4	18
70	3	3	4	5	15	4	3	4	5	16

NO	Kinerja Karyawan (Y)					Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	5	4	4	4	4	21
2	5	4	3	4	3	19
3	3	4	3	4	4	18
4	3	3	3	4	5	18
5	5	4	4	3	5	21
6	5	5	3	3	3	19
7	4	3	4	4	3	18
8	4	4	3	3	4	18
9	5	5	4	5	4	23
10	3	3	4	5	5	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	3	4	5	5	21
13	5	5	4	4	5	23
14	4	3	5	5	3	20
15	3	4	4	4	4	19
16	4	4	3	4	4	19
17	4	3	4	3	3	17
18	5	4	3	4	4	20
19	4	5	4	3	4	20
20	4	3	4	5	5	21
21	4	5	4	5	3	21
22	3	4	5	5	4	21
23	5	4	3	3	3	18
24	5	5	4	3	4	21
25	4	3	3	4	4	18
26	4	4	4	3	3	18
27	4	4	4	4	4	20
28	4	5	5	5	4	23
29	4	5	4	5	4	22
30	5	5	5	5	4	24
31	5	4	3	4	3	19
32	3	4	4	4	3	18
33	5	5	5	4	3	22
34	5	4	3	4	3	19
35	4	5	5	3	4	21
36	4	4	3	4	4	19
37	5	3	4	5	3	20
38	4	5	4	3	5	21
39	5	5	4	3	3	20

40	4	4	3	4	4	19
41	5	4	4	4	5	22
42	5	5	5	3	4	22
43	3	3	4	4	5	19
44	4	4	3	4	5	20
45	5	5	4	4	3	21
46	4	4	5	3	4	20
47	3	4	3	3	4	17
48	3	5	4	3	4	19
49	4	4	3	4	5	20
50	4	4	4	4	5	21
51	4	3	3	4	4	18
52	5	4	3	4	4	20
53	4	3	4	4	3	18
54	4	4	4	4	4	20
55	3	4	4	4	5	20
56	5	5	4	4	4	22
57	4	4	4	3	3	18
58	5	5	5	4	4	23
59	4	5	5	4	5	23
60	5	5	4	3	3	20
61	4	4	4	5	5	22
62	5	5	4	5	4	23
63	5	5	4	4	4	22
64	3	4	4	4	3	18
65	5	5	4	3	4	21
66	4	4	5	4	4	21
67	4	5	3	4	4	20
68	3	3	4	4	3	17
69	4	4	4	5	5	22
70	5	5	4	3	4	21

## LAMPIRAN 4

### DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

#### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	66	94,3	94,3	94,3
Valid Perempuan	4	5,7	5,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

#### Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25	8	11,4	11,4	11,4
26-31	15	21,4	21,4	32,9
Valid 32-37	24	34,3	34,3	67,1
>38	23	32,9	32,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

#### Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/Sederajat	59	84,3	84,3	84,3
Valid Sarjana	11	15,7	15,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

#### Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-6	22	31,4	31,4	31,4
7-12	25	35,7	35,7	67,1
Valid 13-18	11	15,7	15,7	82,9
>19	12	17,1	17,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	37	52,9	52,9	52,9
S	30	42,9	42,9	95,7
SS	3	4,3	4,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	27	38,6	38,6	38,6
S	29	41,4	41,4	80,0
SS	14	20,0	20,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	28	40,0	40,0	40,0
S	24	34,3	34,3	74,3
SS	18	25,7	25,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	13	18,6	18,6	18,6
S	37	52,9	52,9	71,4
SS	20	28,6	28,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	21	30,0	30,0	30,0
S	32	45,7	45,7	75,7
SS	17	24,3	24,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	8	11,4	11,4	11,4
S	37	52,9	52,9	64,3
SS	25	35,7	35,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	14	20,0	20,0	20,0
S	28	40,0	40,0	60,0
SS	28	40,0	40,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	17	24,3	24,3	24,3
S	30	42,9	42,9	67,1
SS	23	32,9	32,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	44	62,9	62,9	62,9
S	16	22,9	22,9	85,7
SS	10	14,3	14,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	17	24,3	24,3	24,3
S	38	54,3	54,3	78,6
SS	15	21,4	21,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	25	35,7	35,7	35,7
S	21	30,0	30,0	65,7
SS	24	34,3	34,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**X3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	9	12,9	12,9	12,9
S	33	47,1	47,1	60,0
SS	28	40,0	40,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	16	22,9	22,9	22,9
S	37	52,9	52,9	75,7
SS	17	24,3	24,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**X4.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	12	17,1	17,1	17,1
S	44	62,9	62,9	80,0
SS	14	20,0	20,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**X4.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	28	40,0	40,0	40,0
S	29	41,4	41,4	81,4
SS	13	18,6	18,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**X4.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	25	35,7	35,7	35,7
S	25	35,7	35,7	71,4
SS	20	28,6	28,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**X4.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	14	20,0	20,0	20,0
S	28	40,0	40,0	60,0
SS	28	40,0	40,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	12	17,1	17,1	17,1
S	32	45,7	45,7	62,9
SS	26	37,1	37,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	13	18,6	18,6	18,6
S	32	45,7	45,7	64,3
SS	25	35,7	35,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	19	27,1	27,1	27,1
S	40	57,1	57,1	84,3
SS	11	15,7	15,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	19	27,1	27,1	27,1
S	37	52,9	52,9	80,0
SS	14	20,0	20,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	20	28,6	28,6	28,6
S	34	48,6	48,6	77,1
SS	16	22,9	22,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**LAMPIRAN 5**  
**UJI VALIDITAS**

		<b>Correlations</b>					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,089	-,088	,051	-,032	,367**
	Sig. (2-tailed)		,463	,467	,676	,795	,002
	N	70	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	,089	1	,220	-,105	-,124	,506**
	Sig. (2-tailed)	,463		,067	,388	,306	,000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	-,088	,220	1	-,158	-,209	,407**
	Sig. (2-tailed)	,467	,067		,191	,083	,000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	,051	-,105	-,158	1	,412**	,506**
	Sig. (2-tailed)	,676	,388	,191		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70
X1.5	Pearson Correlation	-,032	-,124	-,209	,412**	1	,462**
	Sig. (2-tailed)	,795	,306	,083	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70
Total	Pearson Correlation	,367**	,506**	,407**	,506**	,462**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70

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

		<b>Correlations</b>				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,315**	,164	,038	,579**
	Sig. (2-tailed)		,008	,174	,753	,000
	N	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	,315**	1	,325**	-,031	,660**
	Sig. (2-tailed)	,008		,006	,797	,000
	N	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	,164	,325**	1	,232	,715**
	Sig. (2-tailed)	,174	,006		,054	,000

	N	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,038	-,031	,232	1	,511**
X2.4	Sig. (2-tailed)	,753	,797	,054		,000
	N	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,579**	,660**	,715**	,511**	1
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70

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

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total
	Pearson Correlation	1	,252*	,142	,155	,613**
X3.1	Sig. (2-tailed)		,035	,239	,200	,000
	N	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,252*	1	,437**	-,124	,685**
X3.2	Sig. (2-tailed)	,035		,000	,306	,000
	N	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,142	,437**	1	,177	,708**
X3.3	Sig. (2-tailed)	,239	,000		,143	,000
	N	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,155	-,124	,177	1	,454**
X3.4	Sig. (2-tailed)	,200	,306	,143		,000
	N	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,613**	,685**	,708**	,454**	1
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70

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

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

#### Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	Total
	Pearson Correlation	1	,269*	-,231	-,075	,406**
X4.1	Sig. (2-tailed)		,024	,054	,536	,000
	N	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,269*	1	,193	-,156	,672**
X4.2	Sig. (2-tailed)	,024		,109	,197	,000

	N	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	-,231	,193	1	-,143	,497**
X4.3	Sig. (2-tailed)	,054	,109		,236	,000
	N	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	-,075	-,156	-,143	1	,340**
X4.4	Sig. (2-tailed)	,536	,197	,236		,004
	N	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,406**	,672**	,497**	,340**	1
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004	
	N	70	70	70	70	70

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

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

#### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
	Pearson Correlation	1	,439**	,019	-,118	-,203	,479**
Y1	Sig. (2-tailed)		,000	,878	,331	,092	,000
	N	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,439**	1	,259*	-,238 <sup>†</sup>	-,037	,595**
Y2	Sig. (2-tailed)	,000		,030	,048	,763	,000
	N	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,019	,259*	1	,144	,017	,564**
Y3	Sig. (2-tailed)	,878	,030		,235	,890	,000
	N	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	-,118	-,238 <sup>†</sup>	,144	1	,196	,392**
Y4	Sig. (2-tailed)	,331	,048	,235		,103	,001
	N	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	-,203	-,037	,017	,196	1	,408**
Y5	Sig. (2-tailed)	,092	,763	,890	,103		,000
	N	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,479**	,595**	,564**	,392**	,408**	1
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	70	70	70	70	70	70

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

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

**LAMPIRAN 6**  
**UJI RELIABILITAS**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	70	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,712	22

**Item-Total Statistics**

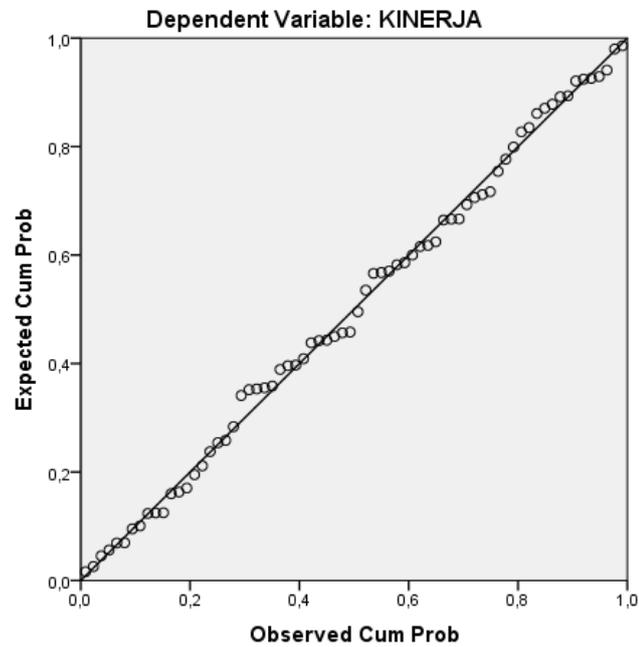
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	83,5857	34,942	,236	,704
X1.2	83,4857	34,108	,313	,698
X1.3	83,3143	35,233	,135	,715
X1.4	83,2286	33,889	,365	,694
X1.5	83,4143	34,971	,209	,707
X2.1	83,1429	34,849	,264	,702
X2.2	83,1571	34,134	,289	,700
X2.3	83,2714	33,882	,321	,697
X2.4	83,7857	34,403	,284	,700
X3.1	83,3143	34,393	,312	,698
X3.2	83,3571	35,131	,154	,713
X3.3	83,0857	35,471	,173	,709
X3.4	83,3286	34,919	,230	,705
X4.1	83,3143	35,610	,199	,707

X4.2	83,5429	35,962	,103	,715
X4.3	83,3714	34,759	,210	,707
X4.4	83,1143	33,175	,426	,688
X5.1	83,1286	33,592	,379	,692
X5.2	83,1714	33,941	,337	,696
X5.3	83,4571	33,759	,408	,691
X5.4	83,3571	34,494	,294	,700
X5.5	83,3714	34,411	,288	,700

## LAMPIRAN 7

### UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,59767191
	Absolute	,051
Most Extreme Differences	Positive	,043
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		,425
Asymp. Sig. (2-tailed)		,994

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**LAMPIRAN 8**  
**UJI MULTIKOLINIERITAS**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,915	5,464		1,815	,074		
1 Gaya	,327	,130	,309	2,524	,014	,904	1,106
Kepemimpinan							
Disiplin Kerja	,163	,119	,171	1,362	,178	,859	1,164
Motivasi	,191	,129	,201	1,484	,143	,742	1,347
Kompensasi	-,112	,157	-,092	-,712	,479	,805	1,242

a. Dependent Variable: Kinerja

**LAMPIRAN 9**  
**UJI HETEROKEDASTISITAS**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,379	3,202		,431	,668
1 Gaya Kepemimpinan	,034	,076	,058	,444	,658
Disiplin Kerja	-,002	,070	-,004	-,028	,978
Motivasi	,000	,075	,000	,002	,998
Kompensasi	-,045	,092	-,067	-,487	,628

a. Dependent Variable: RES2

**LAMPIRAN 10**  
**ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	6,963	5,421		1,284	,204
1	Gaya Kepemimpinan	,378	,124	,367	3,056	,003
	Disiplin Kerja	,170	,115	,182	1,473	,145
	Motivasi	,230	,126	,244	1,822	,073
	Kompensasi	-,031	,153	-,026	-,205	,838

a. Dependent Variable: Knerja

**LAMPIRAN 11**  
**KOEFISIEN DETERMINASI R<sup>2</sup>**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632 <sup>a</sup>	,399	,363	,812

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

**LAMPIRAN 12**  
**UJI HIPOTESIS (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	6,963	5,421		1,284	,204
1	Gaya Kepemimpinan	,378	,124	,367	3,056	,003
	Disiplin Kerja	,170	,115	,182	1,473	,145
	Motivasi	,230	,126	,244	1,822	,073
	Kompensasi	-,031	,153	-,026	-,205	,838

a. Dependent Variable: Knerja

**LAMPIRAN 13**  
**UJI SIMULTAN (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27,840	4	6,960	2,886	,029 <sup>b</sup>
Residual	156,746	65	2,411		
Total	184,586	69			

a. Dependent Variable: Knerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

**TABEL r****Tabel r untuk df = 1 - 50**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah			
	0.05	0.025	0.01	0.005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah			
	0.1	0.05	0.02	0.01
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238

35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542

**Tabel r untuk df = 51 - 60**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah			
	0.05	0.025	0.01	0.005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah			
	0.1	0.05	0.02	0.01
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248

**TABEL t**

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.025 0.050	df	Pr 0.025 0.050
1	12.70620	41	2.01954
2	4.30265	42	2.01808
3	3.18245	43	2.01669
4	2.77645	44	2.01537
5	2.57058	45	2.01410
6	2.44691	46	2.01290
7	2.36462	47	2.01174
8	2.30600	48	2.01063
9	2.26216	49	2.00958
10	2.22814	50	2.00856
11	2.20099	51	2.00758
12	2.17881	52	2.00665
13	2.16037	53	2.00575
14	2.14479	54	2.00488
15	2.13145	55	2.00404
16	2.11991	56	2.00324
17	2.10982	57	2.00247
18	2.10092	58	2.00172
19	2.09302	59	2.00100
20	2.08596	60	2.00030
21	2.07961	61	1.99962
22	2.07387	62	1.99897
23	2.06866	63	1.99834
24	2.06390	64	1.99773
25	2.05954	65	1.99714
26	2.05553	66	1.99656
27	2.05183	67	1.99601
28	2.04841	68	1.99547
29	2.04523	69	1.99495
30	2.04227	70	1.99444
31	2.03951	71	1.99394
32	2.03693	72	1.99346
33	2.03452	73	1.99300
34	2.03224	74	1.99254
35	2.03011	75	1.99210
36	2.02809	76	1.99167
37	2.02619	77	1.99125
38	2.02439	78	1.99085
39	2.02269	79	1.99045
40	2.02108	80	1.99006

TABEL F

**Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161	199	216	225	230	234	237	239
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19

<b>40</b>	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18
<b>41</b>	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17
<b>42</b>	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17
<b>43</b>	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16
<b>44</b>	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16
<b>45</b>	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15

**Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>46</b>	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15
<b>47</b>	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14
<b>48</b>	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14
<b>49</b>	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
<b>50</b>	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
<b>51</b>	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13
<b>52</b>	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
<b>53</b>	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
<b>54</b>	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12
<b>55</b>	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
<b>56</b>	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
<b>57</b>	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11
<b>58</b>	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10
<b>59</b>	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10
<b>60</b>	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10
<b>61</b>	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09
<b>62</b>	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09
<b>63</b>	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09
<b>64</b>	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09
<b>65</b>	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08
<b>66</b>	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
<b>67</b>	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
<b>68</b>	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08
<b>69</b>	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08
<b>70</b>	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07

### LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

NAMA : Diah Ayu Setyoningrum  
 NIM : 20104755  
 JURUSAN : Manajemen  
 JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja,  
 Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja  
 Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rambipuji

No	PENGUJI	REVISI	KETERANGAN
1	Harry Subeno	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ULP harus memiliki</li> <li>- syarat, kriteria</li> <li>- Hipotesis</li> <li>- rumus, variabel</li> <li>- Tabel, 1</li> </ul>	<p>22/7/2024</p> <p>30/7/2024</p> <p>Ace</p> <p><i>[Signature]</i></p>
2	Yani Dehiani	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesuaikan penulisan di panduan &amp; ETD.</li> <li>- Batasan Masalah di beri to</li> <li>- Marasmi / penelatan</li> <li>- perbedaan &amp; persamaan di peneliti terdahulu</li> <li>- Pengantar di ben hal</li> </ul>	<p>22/7/2024</p> <p>Ace 22/7/2024</p> <p><i>[Signature]</i></p>
3.	Aqustin	Perbaiki sesuai hasil coreksi (di catatan skripsi)	<p>22/2024</p> <p>Ace 20/2024</p> <p><i>[Signature]</i></p>

JEMBER, .....

KA.PRODI MANAJEMEN/ AKUNTANSI/EK.PEMBANGUNAN/D3

*[Signature]*  
 Dr. T. Nidayah S.Pd