

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK CENTRAL ASIA (BCA) PASAR PURI INDAH DI JAKARTA

Ismaniar¹, Sutarti^{2*}, Junaedi³

¹Alumni S1 STIE Bisnis Indonesia

²Dosen STIE Bisnis Indonesia

³Dosen STIE Bisnis Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia (BCA) Pasar Puri Indah di Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Dalam pendekatan kuantitatif, digunakan metode *survey*, yaitu metode yang mengambil contoh dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok. Responden dalam penelitian ini adalah semua jumlah populasi yang berjumlah 30 responden. Sampel diambil dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini (1) Variabel gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat ditunjukkan dengannilai t_{hitung} sebesar 2,164 > t_{tabel} (df = 29 dan N = 30) sebesar 2,045 dan nilai signifikan (Sig) 0,040 < 0,05. (2) Variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,705 > t_{tabel} (df = 29 dan N = 30) sebesar 2,045 dan nilai signifikan (Sig) 0,000 < 0,05. (3) Variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,786 > t_{tabel} (df = 29 dan N = 30) sebesar 2,045 dan nilai signifikan (Sig) 0,000 < 0,05. (4) Secara bersama-sama atau simultan dari seluruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi) terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan, hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai F_{hitung} (53,631) > F_{tabel} (2,98) dan nilai signifikan menunjukkan 0,000 < 0,05. Gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 84,5% terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia (BCA) Pasar Puri Indah di Jakarta sedangkan sisanya 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja kerja

ABSTRACT

This research intends to know the influence of leadership style, motivation, and compensation on employee performance at Bank Central Asia (BCA) in Pasar Puri Indah Jakarta. This research is a quantitative because the research data in form numbers and for analysis using statistics in quantitative approach. Used survey method is a method that takes the example of one population and using questionnaires as the primary data tool. Respondents in this study are all the total population of 30 respondents. Sample taken with Total Sampling technique. Independent variables in this study are leadership style, motivation, and compensation. While the independent variable is employee performance. Data analysis performed shows that (1) Leadership style variable have a significant influence on employee performance, this can be

shown with the value of t_{count} of 2.164 > t_{table} ($df = 29$ and $N = 30$) of 2.045 and significant value (sig) 0.040 < 0.05. (2) Motivation variable have a significant effect on employee performance. This can be shown with t_{count} value of 4.705 > t_{table} ($df = 29$ and $N = 30$) of 2.045 and significant value (sig) 0.000 < 0.05. (3) Compensation variable have a significant effect. This can be shown with t_{count} value of 4.786 > t_{table} ($df = 29$ and $N = 30$) of 2.045 and significant value (sig) 0.000 < 0.05. Simultaneously of all independent variable (Leadership Style, Motivation and Compensation) on employee performance shows the results there are significant influence. This is indicated by the value of F_{count} (53.631) > F_{table} (2.975) and significant value show 0.000 < 0.05. Leadership Style, Motivation, and Compensation give effect of 84.5% employee on employee performance at Bank Central Asia (BCA) Pasar Puri Indah Jakarta. While the remaining 15.5% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Compensation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi, sehingga terwujudnya tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Setiap organisasi yang ingin berhasil dalam usaha mencapai tujuan akan berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan pelayanannya baik kepada pihak internal perusahaan maupun pihak eksternal perusahaan guna untuk menunjang tercapainya tujuan yang diinginkan. Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh dukungan karyawan, relasi, teknologi, dan kemampuan pimpinan menjalankan perusahaan. Pegawai merupakan komponen penting dalam perusahaan, sumber daya pegawai harus disesuaikan dengan fungsi teknis perusahaan. Sehingga hubungan kerja yang ada dapat memberikan *output* bagi keberhasilan visi perusahaan. Sementara itu visi besar perusahaan merupakan tanggung jawab pimpinan dengan kemampuannya mengorganisasikan sumber daya karyawan dengan fungsi teknis perusahaan.

Untuk memajukan suatu perusahaan dibutuhkan kerja keras dan upaya yang didukung oleh berbagai kalangan dan banyak pihak. Untuk itu peran karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu peran pemimpin juga sangat dibutuhkan. Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan seluruh perusahaan. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sama halnya dengan teori dari Terry (2012), mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Dengan kata lain pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan kompensasi berupa gaji, insentif, imbalan dan kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan dimasa yang akan datang.

Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi pemimpin karena pemimpin bekerja melalui dan dengan orang lain. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Menurut Bangun (2012) bahwa motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*)

secara teratur. Menurut Mangkunegara(2013) bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik dan tidak lepasnya suatu kompensasi yang akan didapat para karyawan jika menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan hasil kinerja yang baik dengan kompensasi yang akan diterima.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *nonfinancial* yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan menjadi penting karena seorang karyawan yang telah diterima oleh suatu perusahaan harus memiliki keterampilan dan kompetensi yang dipersyaratkan oleh perusahaan agar mampu bersaing didalam maupun di luar negeri.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap perusahaan, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan perusahaan tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, perusahaan tidak akan tercapai tujuannya. Menurut Colquitt dkk dalam Wibowo (2016:2), “Bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi”. Kinerja juga merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun untuk keberhasilan suatu perusahaan. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana perusahaan menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Pendapat Henry Pratt dalam Arifin (2012), bahwa pemimpin yaitu seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui prestise (kehormatan), kekuasaan atau posisi (pengertian luas). Seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan akseptansi (penerimaan) secara sukarela oleh pengikutnya (pengertian sempit).

Menurut Noor (2015:166-167), “Bahwa gaya kepemimpinan dapat dianggap sebagai “modalitas” dalam kepemimpinan, dalam arti sebagai cara-cara yang disenangi dan digunakan oleh seseorang sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinannya”. Gaya kepemimpinan ini dikembangkan setiap saat dan yang dipelajari oleh pihak lain untuk mengenal ataupun menilai kepemimpinan seseorang. Namun demikian, gaya kepemimpinan seorang tidaklah bersifat pasti (*fixed*). Maksudnya adalah bahwa seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi tersebut, meskipun penyesuaian itu mungkin hanya bersifat sementara. Gaya kepemimpinan transformatif dan bijaksana serta mampu memberikan solusi yang tepat atas setiap permasalahan dapat meningkatkan komitmen para karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga ide-ide kreatif dapat tercipta. Karena seorang atasan yang andal mampu menciptakan kondisi perusahaan menjadi kental dengan suasana kekeluargaan, bukan menciptakan persaingan yang tidak sehat antar para karyawan.

Menurut Harsey dan Blancard dalam Noor (2015:180-181), Bahwa gaya kepemimpinan mempunyai 4 (empat) pola gaya kepemimpinan, yaitu perilaku instruktif, konsultatif,

partisipatif, dan delegatif. Gaya kepemimpinan tersebut masing-masing memiliki ciri-ciri pokok, yaitu:

1. Perilaku instruktif (*telling*)

Komunikasi satu arah, pimpinan membatasi peranan bawahan, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab pemimpin, pelaksanaan pekerjaan diawasi dengan ketat.

2. Perilaku konsultatif (*selling*)

Pemimpin masih memberikan instruksi yang cukup besar serta menentukan keputusan, telah diharapkan komunikasi dua arah dan memberikan suportif terhadap bawahan, pemimpin mau mendengar keluhan dan perasaan bawahan tentang pengambilan keputusan, bantuan terhadap bawahan ditingkatkan tetapi pelaksanaan keputusan tetap pada pemimpin.

3. Perilaku partisipatif (*participating*)

Kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan seimbang, pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, komunikasi dua arah makin meningkat, pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya, keikutsertaan bawahan dalam pemecahan dan pengambilan keputusan makin bertambah.

4. Perilaku delegatif (*delegating*)

Pemimpin mendiskusikan masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya.

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti dorongan atau dan menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka ingin bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Bangun (2012:312), "Bahwa motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar". Dilanjutkan oleh Yusuf (2015:263), "Mengemukakan bahwa motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai". Menurut Gie dalam Yusuf (2015:264), "Bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu".

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja. Walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan *coaching*, serta budaya perusahaan. Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi, termasuk pula pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/keterampilan kerja individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan.

Kompensasi

Menurut Flippo dalam Yusuf (2015:236), "Bahwa kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang badan hukum". Menurut Mangkuprawira dalam Yusuf (2015:237), "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk *financial* saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial uang

cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya”. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, kinerja, motivasi mereka cenderung akan menurun.

Gaji atau Upah

Ada dua jenis imbalan yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik (Simamora dalam Yusuf, 2015:246). Imbalan intrinsik bersifat internal bagi individu dan normalnya berasal dari keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas atau tugas tertentu. Imbalan intrinsik berpotensi untuk memberikan pengaruh yang kuat terhadap perilaku individu di dalam organisasi, dan memiliki beberapa manfaat sebagai alat imbalan dan motivasi kerja yang efektif. Pada dasarnya, upah dan gaji merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji dapat dibayarkan atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan. Namun, untuk upah dapat lebih bervariasi tergantung dari jenis dan sifat pekerjaannya. Menurut waktunya, upah dapat diberikan dalam ukuran harian, mingguan, dua mingguan, dan sebagainya. Namun, upah dapat pula diberikan atas dasar prestasi atau produksinya, seperti pembayaran upah per unit produksi atau jasa yang dihasilkan atau berdasarkan terselesaikannya suatu unit pekerjaan tertentu.

Imbalan ekstrinsik dihasilkan secara eksternal oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Sebagian besar imbalan ekstrinsik dikendalikan dan dibagikan secara langsung oleh perusahaan dan lebih berwujud daripada imbalan intrinsik. Imbalan ekstrinsik sering diaplikasikan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawannya. Uang merupakan imbalan ekstrinsik yang paling sering digunakan di dalam organisasi dan diberikan dalam bermacam-macam bentuk dan dengan berbagai jenis. Dessler dalam Yusuf (2015:248), “Gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada karyawan. Sistem pembayaran dapat dibedakan berdasarkan waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamaran bekerja, misalnya per jam, hari, minggu, bulan dan sebagainya, dan pembayaran berdasarkan hasil kinerja, yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi”.

Upah menurut Rivai dan Sagala dalam Yusuf (2015:248), “Didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas”.

Insentif

Menurut Rivai dan Sagala dalam Yusuf (2015:253), “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja *dangain sharing* (pembagian laba bersih), sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja”. Wibowo (2016), menambahkan bahwa insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Penghargaan

Menurut Wibowo (2016), atas pelaksanaan pekerjaan yang diberikan manajer dan hasil yang diperoleh, pekerja mendapat upah atau gaji. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja,

manajer menyediakan insentif bagi pekerja yang dapat memberikan prestasi kerja melebihi standar kinerja yang diharapkan. Di luar upah, gaji dan insentif, sering kali pemimpin memberikan tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjanya. Dengan kata lain, manajemen memberikan penghargaan atau *reward*. Tujuan utama program penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam perusahaan, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Wibowo, 2016:307).

Hasil yang diharapkan dari sistem penghargaan yang baik diharapkan menarik orang berbakat, dan memotivasi serta memuaskan mereka apabila bergabung dalam perusahaan. Sistem penghargaan yang baik memperkuat pertumbuhan pribadi mengembangkan, dan menjaga orang berbakat jangan sampai keluar. Perusahaan dapat memelihara perbedaan upah tidak terlalu besar antara pimpinan dan bawahan dan membagikan bonus akan meningkatkan produktivitas. Sebagai hasilnya akan menekan tingkat *turnover*, kuatnya dukungan budaya, dan hubungan kerja baik pekerja dengan manajemen.

Tunjangan

Menurut Subekhi dan Jauhar (2012:191), “Bahwa bentuk kompensasi berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesempatan kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapat perhatian atasan”. Tunjangan dapat diberikan kepada karyawan di samping upah atau gaji serta insentif. Simamora dalam Kadarisman (2012:229), “Menambahkan bahwa tunjangan karyawan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini”.

Menurut Simamora dalam Kadarisman (2012:242), tentang tujuan dari tunjangan yang diberikan perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral karyawan
2. Memotivasi karyawan
3. Meningkatkan kepuasan kerja
4. Mengikat karyawan baru
5. Mengurangi perputaran karyawan
6. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan
7. Menggunakan kompensasi secara lebih baik
8. Meningkatkan keamanan karyawan
9. Mempertahankan posisi yang menguntungkan
10. Meningkatkan citra perusahaan dikalangan karyawan

Kinerja

Menurut Bangun (2012:231), “Pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan variabel tidak bebas yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif maupun positif”. Menurut Noor (2015:271), “Bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan perusahaan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran perusahaan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula”. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik perusahaan tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode. Secara lebih tegas Amstron dan Baron dalam Fahmi (2011:2), “Mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Menurut Wibowo (2016:86), “Terdapat 7 (tujuh) indikator kinerja. Dua di antaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang

hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik.

Hipotesis

- H1: diduga terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
 H2: diduga terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
 H3: diduga terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
 H4: diduga terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Untuk mencapai tujuan penelitian, maka harus ada metode penelitian tertentu yang digunakan. Yang dimaksud dengan metode penelitian ini adalah cara yang teratur menggunakan alat atau teknik tertentu untuk suatu kepentingan penelitian. Setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu, yaitu yang bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan. Menurut Sugiyono (2012:5), “Bahwa metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis”. Menurut Neolaka (2014), metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dan informasi mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:13), “Bahwa metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik”. Dalam pendekatan kuantitatif, digunakan metode *survey*, yaitu metode yang mengambil contoh dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok. Data kuantitatif didapatkan dengan melakukan wawancara kepada responden dan informan untuk mendapatkan informasi yang terkait. Perolehan data dari hasil penelitian akan dikumpulkan, disusun dan dianalisis serta dibandingkan dengan teori yang sudah ada, kemudian diambil suatu kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan.

Menurut Nazir (2011:54), “Metode deskriptif adalah untuk studi menentukan fakta dengan interpretasi yang tepat dimana di dalamnya termasuk studi untuk melakukan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalisasikan bias dan memaksimalkan reabilitas. Metode deskriptif digunakan untuk menjawab permasalahan mengenai seluruh variabel penelitian secara independen”. Metode deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini adalah metode yang digunakan dalam menyelesaikan suatu penelitian ilmiah dengan tujuan untuk memecahkan masalah yang sedang diteliti yaitu tentang gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi karyawan yang mendasar dari internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kompensasi yang didapat oleh karyawan dari Bank Central Asia (BCA) Pasar Puri Indah di Jakarta.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:117), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Nawawi dalam Riduwan (2013:10), “Bahwa populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil

menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap”. Sedangkan Riduwan (2013:10), “Mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BCA Pasar Puri Indah yang berjumlah 30 karyawan.

Sampel

Sugiyono (2016:118), “Mengemukakan pengertian dari sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Menurut Riduwan (2013:56), “Bahwa sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi”. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh menurut Riduwan (2013:64), “Adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus”. Karena jumlah karyawan hanya 30, maka seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan dalam Sugiyono (2016) bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan menguji validitas dan reliabilitas *instrument* penelitian, yang berupa pertanyaan dalam kuesioner. Setelah itu analisis dilanjutkan dengan menggunakan uji regresi linear berganda, dimana variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Kemudian dilakukan uji hipotesa yaitu uji t dan uji F.

Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam hal ini peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data, kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Setelah kuesioner tersebut tersusun dan teruji validitasnya, dalam praktek belum tentu data yang dikumpulkan adalah data yang valid. Menurut Priyatno (2013:19), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu *instrument* penelitian”. Suatu *instrument* penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya *instrument* yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Menurut Ghazali (2013:52), “Bahwa uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Menurut Sarwono (2011) menambahkan bahwa uji validitas adalah suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan *instrument* yang dihasilkan mendekati kebenaran. Kriteria validitas:

- a. Jika validitas valid maka sig. (*Probabilitas*) < 0,05.
- b. Jika validitas tidak valid maka sig. (*Probabilitas*) > 0,05.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut (Priyatno, 2010):

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka *instrument* atau *item-item* pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka *instrument* atau *item-item* pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Ghazali (2013:47), “Adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari

waktu ke waktu”. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja yang dilakukan dengan program *SPSS for windows* dimana reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha (CA)*. Menurut Noor (2012) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan uji normalitas, uji asumsi multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Untuk menentukan bentuk uji statistik yang tepat, maka salah satu yang perlu diketahui adalah apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah data *residual* terdistribusi secara normal atau tidak. *Residual* merupakan nilai sisa atau selisih antara variabel terikat (*Y*) dengan variabel terikat hasil analisis regresi (*Y'*). Model regresi yang baik adalah yang memiliki data *residual* yang terdistribusi secara normal. Dua cara yang digunakan dalam penelitian ini dalam menguji normalitas *residual*, yaitu dengan analisa grafik (*normal P-P plot*) regresi dan uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov*, sebagai berikut:

a. Uji normalitas dengan metode grafik *PP plot*

Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* sebagai dasar pengambilan keputusan. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka *residual* pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji normalitas dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat nilai signifikansi residual. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka *residual* terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2013:56), “Multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan *linear* yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel terikat dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinieritas jika ada fungsi *linear*”. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dan hasilnya sulit didapatkan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Cara mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*, apabila *VIF* kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Ada beberapa cara untuk memeriksa multikolinieritas, yaitu:

a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2013).

b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas (Ghozali, 2013).

3. Uji Heteroskedastisitas

Keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2013). Ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk menguji heteroskedastisitas yaitu *Spearman's Rho testing*, *glejser testing* dan grafik regresi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu *Y*, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2013) bahwa analisis regresi berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Analisis ini juga memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Hubungan tersebut diukur dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta dari persamaan regresi
- b_1 = Koefisien regresi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan
- b_2 = Koefisien regresi antara motivasi
- b_3 = Koefisien regresi antara kompensasi dengan kinerja karyawan
- X_1 = Variabel gaya kepemimpinan
- X_2 = Variabel motivasi
- X_3 = Variabel kompensasi
- e = error/variabel pengganggu

Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Menurut Arikunto (2013), koefisien korelasi adalah suatu alat statistik, yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel ini. Menurut Ghazali (2013) menambahkan koefisien korelasi menerangkan seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sedangkan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Uji korelasi ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Interpretasi dari nilai koefisien korelasi:

1. Jika $r = -1$ atau mendekati -1 , maka hubungan antara kedua variabel kuat dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya)
2. Jika $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka hubungannya kuat antara variabel X dan variabel Y dan hubungannya searah.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi) dalam menjelaskan variabel-variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi

mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model.

Uji Hipotesa

Pengujian hipotesa dilakukan dengan menggunakan model regresi yang kemudian dilakukan uji R^2 , berikut adalah tentang uji t dan uji F:

1. Uji signifikansi pengaruh parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen. Dalam regresi uji ini disebut dengan t yaitu *test* dengan penentuan signifikan. Tes ini menguji hipotesa dengan menentukan tingkat kesalahan atau α , mencari nilai statistik (*p-value*) dari tingkat signifikan yang sudah ditentukan tersebut, dan membandingkan dengan hasil perhitungan *p-value* signifikan dengan tingkat kesalahan atau α (0,05).

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Apabila $p\text{-value} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila $p\text{-value} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dan untuk meyakinkan apakah angka-angka koefisien tersebut dapat digunakan sebagai model untuk menentukan kinerja karyawan, maka dilakukan dasar pengambilan keputusan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kesimpulan:

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Uji signifikan simultan (Uji statistik F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Apabila $p\text{-value} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila $p\text{-value} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika penentu keputusannya dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kesimpulan:

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk melihat apakah *item-item* pertanyaan yang diajukan dapat mendekati suatu kebenaran atau dapat mengukur variabel yang hendak diukur. Dimana dengan mencari korelasi dari setiap indikator terhadap skor totalnya dengan menggunakan rumus teknik korelasi "*Product Moment*" dengan bantuan *software* SPSS versi 23. Adapun dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah dengan membandingkan *p-value* dengan *level of significant* yang digunakan yaitu sebesar 5%. Jika *significance* kurang dari *alpha* 0,05 maka

item pernyataan valid, demikian pula sebaliknya jika *significance* lebih besar dari α 0,05 maka *item* pernyataan tidak valid. Pengujian validitas juga dapat dilihat dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan R_{tabel} , jika nilai R_{hitung} lebih besar daripada nilai R_{tabel} maka dapat dikatakan *item* pernyataan tersebut valid dan sebaliknya.

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,679	0,361	Valid
2	0,763	0,361	Valid
3	0,642	0,361	Valid
4	0,803	0,361	Valid
5	0,814	0,361	Valid
6	0,831	0,361	Valid
7	0,704	0,361	Valid
8	0,741	0,361	Valid
9	0,425	0,361	Valid
10	0,491	0,361	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua *item* pernyataan tersebut *valid*.

Uji Validitas Motivasi

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel motivasi.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,722	0,361	Valid
2	0,589	0,361	Valid
3	0,865	0,361	Valid
4	0,744	0,361	Valid
5	0,859	0,361	Valid
6	0,805	0,361	Valid
7	0,755	0,361	Valid
8	0,864	0,361	Valid
9	0,720	0,361	Valid
10	0,656	0,361	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua *item* pernyataan tersebut *valid*.

Uji Validitas Kompensasi

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel kompensasi.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,706	0,361	Valid
2	0,827	0,361	Valid
3	0,824	0,361	Valid
4	0,741	0,361	Valid
5	0,550	0,361	Valid
6	0,591	0,361	Valid
7	0,523	0,361	Valid
8	0,582	0,361	Valid
9	0,456	0,361	Valid
10	0,652	0,361	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r_{tabel} dari seluruh pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua *item* pernyataan tersebut *valid*.

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,726	0,361	Valid
2	0,785	0,361	Valid
3	0,710	0,361	Valid
4	0,682	0,361	Valid
5	0,737	0,361	Valid
6	0,764	0,361	Valid
7	0,677	0,361	Valid
8	0,674	0,361	Valid
9	0,566	0,361	Valid
10	0,716	0,361	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r_{tabel} dari seluruh pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua *item* pernyataan tersebut *valid*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah terdapat kesesuaian jawaban responden dengan pernyataan yang diajukan. Uji reliabilitas dari setiap konstruk yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *software SPSS* versi 23. Menurut Noor (2012) metode *Cronbach's Alpha* yang dapat dikatakan *reliable* adalah yang bernilai 0,60 atau lebih.

Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 5. Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 atau 0,872 > 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dapat dikatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel motivasi.

Tabel 6. Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	10

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 atau 0,916 > 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dapat dikatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel kompensasi.

Tabel 7. Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	10

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 atau 0,838 > 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dapat dikatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 atau 0,885 > 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik ditujukan untuk memberikan gambaran secara deskriptif mengenai tanggapan responden berkenaan dengan variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap variabel dependennya yakni kinerja karyawan. Berikut ini hasil perhitungan deskriptif statistik dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang tampak pada tabel 9.

Tabel 9. Deskriptif Statistik

<i>Item</i>	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Gaya Kepemimpinan	30	3.5867	0.63449
Motivasi	30	3.6667	0.74710
Kompensasi	30	3.5133	0.64633
Kinerja Karyawan	30	3.6100	0.53133

Sumber: Data diolah

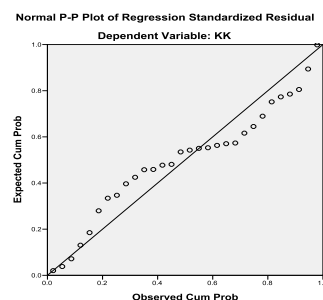
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*) variabel gaya kepemimpinan dari 30 responden sebesar 3.5867 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,63449. Nilai rata-rata (*mean*) variabel motivasi dari 30 responden sebesar 3.6667 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,74710. Nilai rata-rata (*mean*) variabel kompensasi dari 30 responden sebesar 3,5133 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,64633. Nilai rata-rata (*mean*) variabel kinerja karyawan dari 30 responden sebesar 3.6100 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,53133. Nilai standar deviasi menunjukkan keragaman data yang digunakan, semakin menjauhi angka 0 atau melebihi angka 1 maka data dikatakan sangat bervariasi dan sebaliknya jika data mendekati angka 0 maka data tidak bervariasi.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian regresi yang bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap variabel dependennya yakni kinerja karyawan, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa model yang diperoleh benar-benar memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi yang meliputi tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini hasil pengujianya:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah terdistribusi dengan normal atau tidak. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan grafik *normal P-P plot* dimana keputusannya adalah jika sebaran data searah dan mengikuti garis diagonal maka data dikatakan telah terdistribusi dengan normal, sedangkan jika sebaran data tidak searah dan tidak mengikuti garis diagonal maka data dikatakan tidak normal. Berikut ini hasil pengujian normalitas:



Sumber: Data diolah

Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian gambar di atas maka dapat dikatakan bahwa titik menyebar garis dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas dimana dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Multikolinearitas akan menyebabkan koefisien regresi bernilai kecil dan standar *error* regresi bernilai besar sehingga pengujian variabel bebas secara individu akan menjadi tidak signifikan.

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Semakin tinggi VIF mengindikasikan bahwa multikolinearitas diantara variabel bebas akan semakin tinggi dimana standar nilai tidak terjadi multikolinearitas adalah $VIF < 10$, sedangkan *tolerance* mengukur variabelitas variabel bebas terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* mendekati angka 1. Berikut ini hasil pengujian multikolinearitas :

Tabel 10. Hasil Pengujian Multikolinearitas

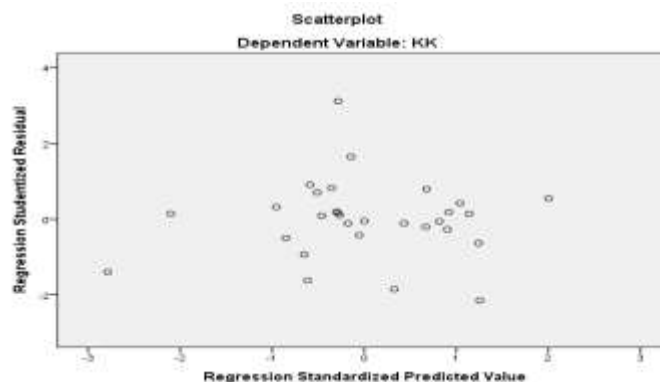
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	0,759	1.318	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,610	1.641	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi	0,534	1.871	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak ada yang lebih dari 10 dan nilai *tolerance* di atas nilai 0,10, maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini hasil pengujian heteroskedastisitas:



Sumber: Data diolah

Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dengan menggunakan Uji *Scatter Plot* diketahui data menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak

terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh bebas terhadap variabel terikat dilakukan dengan analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2013) bahwa analisis regresi berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Analisis ini juga memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif.

Analisa regresi yang digunakan adalah analisis linear berganda karena variabel yang digunakan lebih dari satu variabel dengan tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap variabel kinerja kerja karyawan. Berikut adalah tabel yang menerangkan persamaan regresi dalam penelitian ini:

Tabel 11. Hasil Output Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.319	2.613		2.036	.052
	GK	.152	.070	.182	2.164	.040
	M	.313	.067	.441	4.705	.000
	K	.394	.082	.479	4.786	.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil *output* tabel di atas maka bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,319 + 0,152 X_1 + 0,313 X_2 + 0,394 X_3 + e$$

Jika dilihat dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,152 artinya jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,152 satuan dengan asumsi variabel bebas bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,313 artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,313 satuan dengan asumsi variabel bebas bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,394 artinya jika variabel kompensasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,394 satuan dengan asumsi variabel bebas bernilai tetap.
- Nilai *Constant* sebesar 5.319 artinya jika variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi bernilai tetap 0 (nol) maka variabel kinerja karyawan 5.319.

Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi (R) menerangkan seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, sedangkan koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan pengaruh variasi variabel independen. Berikut adalah tabel yang berisikan nilai koefisien determinasi tersebut:

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

R	R ²	Adjusted R ²
0,928	0,861	0,845

Sumber: Data diolah

Pada tabel di atas besarnya korelasi sebesar 0,928 yang berarti terdapat korelasi/hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama dengan variabel dependennya yakni kinerja karyawan. Besarnya *adjusted coefficient of determination (Adjusted) R²* sebesar 0,845 atau 84.5% yang berarti variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi dapat memberikan kontribusi pengaruh sebesar 84.5% kepada kinerja karyawan sedangkan sisanya (100-84,5=15,5%) dapat diterangkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

UJI HIPOTESA

Uji t (Parsial)

Untuk menguji koefisien regresi dilakukan pengujian secara parsial untuk melihat signifikansi dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan variabel lain adalah konstan. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian secara parsial ini adalah dengan membandingkan *p-value* dengan α sebesar 0,05. Jika signifikansi $< \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak dan sebaliknya jika signifikansi $> \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima. Untuk meyakinkan apakah angka-angka koefisien tersebut dapat digunakan sebagai model untuk menentukan kinerja karyawan, maka angka-angka tersebut akan diuji dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, derajat kebebasan (*degree of freedom* (df) = 29) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,045 dan tingkat keyakinan sebesar 95%. Berikut hasil pengujian uji t:

Tabel 13. Hasil uji t

Variabel	Koefisien	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keputusan
(Constant)	5.319	2.036	2.045	0.052	-
Gaya Kepemimpinan	0.152	2.164	2.045	0.040	Ho ditolak
Motivasi	0.313	4.705	2.045	0.000	Ho ditolak
Kompensasi	0.394	4.786	2.045	0.000	Ho ditolak

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

1. Gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,164 $>$ dari t_{tabel} sebesar 2,045. Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,040 $<$ dari nilai signifikansi 0,05 dengan hasil yang demikian penelitian ini mendukung hipotesis satu yang diajukan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,705 $>$ dari t_{tabel} sebesar 2,045. Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 $<$ dari nilai signifikansi 0,05 dengan hasil yang demikian penelitian ini mendukung hipotesis satu yang diajukan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,786 $>$ dari t_{tabel} sebesar 2,045. Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 $<$ dari nilai signifikansi 0,05 dengan hasil yang demikian penelitian ini mendukung hipotesis satu yang diajukan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*. Dasar pengambilan

keputusan untuk pengujian secara simultan ini adalah dengan membandingkan *significance* dengan α sebesar 0,05. Jika *significance* < α 0,05 maka H_0 ditolak dan sebaliknya jika *significance* > α 0,05 maka H_0 diterima. Nilai F_{tabel} diperoleh dengan melihat nilai $df_1 = 3$ dan $df_2 = 26$ dengan tingkat kesalahan sebesar 5% sehingga didapat hasil 2,98.

Tabel 14. Hasil Uji F

df_1	df_2	F_{tabel}	F_{hitung}	Sig	Keputusan
3	26	2,98	53,631	0,000	H_{03} ditolak

Sumber: Data diolah

Jika Nilai Signifikan di bawah 0,05 sehingga terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel X terhadap Y dalam hal ini, variabel X_1 , X_2 , dan X_3 memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Y, karena nilai signifikan di bawah α sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Dan $F_{\text{hitung}} (53,631) > F_{\text{tabel}} (2,98)$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian ini yang penulis lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji secara parsial, variabel Gaya kepemimpinan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,164 > ($df = 29$ dan $N = 30$) sebesar 2,045 dan nilai signifikan (Sig) $0,040 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Gaya Kepemimpinan secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Sedangkan untuk variabel Motivasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,705 > t_{tabel} ($df = 29$ dan $N = 30$) sebesar 2,045 dan nilai signifikan (Sig) $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Dan untuk variabel Kompensasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,786 > t_{tabel} ($df = 29$ dan $N = 30$) sebesar 2,045 dan nilai signifikan (Sig) $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji secara simultan, F_{hitung} sebesar 53,631 sedangkan F_{tabel} dengan tingkat nilai signifikan 5% diperoleh F_{tabel} sebesar dalam hal ini maka $F_{\text{hitung}} (53,631) > F_{\text{tabel}} (2,98)$, selain itu dari tabel uji Anova dapat dilihat besar probabilitas yaitu 0,000. Karena penelitian ini kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dari penelitian yang penulis lakukan, maka berikut ini adalah beberapa saran yang dapat dijadikan suatu pertimbangan bagi Bank Central Asia (BCA) Pasar Puri Indah Jakarta.

Penelitian ini dapat membantu mengevaluasi dan menjadi acuan sesuai dengan hasil penelitiannya yang diperoleh oleh penulis, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan pada Bank Central Asia (BCA) Pasar Puri Indah Jakarta, maka yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah mempertahankan kondisi yang ada sekarang dan dapat ditingkatkan ke arah kondisi yang lebih baik lagi. Pimpinan harus lebih memperhatikan karyawan-karyawannya secara pribadi atau secara profesional. Dan juga pimpinan harus memberikan kelonggaran kewenangan untuk karyawannya dalam mengambil keputusan.

2. Motivasi, dalam hal ini penulis ada beberapa karyawan yang memberikan masukan ke penulis yaitu lebih ditingkatkan lagi dalam hal menghargai suatu prestasi kecil hingga besar terhadap karyawan karena ini juga dapat meningkatkan suatu motivasi dari karyawan itu sendiri.
3. Kompensasi, untuk hal ini penulis tidak dapat memberikan masukan karena dalam hal kompensasi ini sudah sangat memadai untuk kebutuhan karyawan-karyawannya. Dari segi gaji, bonus, tunjangan, *reward* dan asuransi kesehatan. Terus dipertahankan dari segi kompensasi nya dan dapat juga ditingkatkan kembali ke arah yang lebih baik lagi.
4. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis memberikan saran kepada penelitian-penelitian selanjutnya. Hendaknya menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, H. Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21*. Semarang: BP Undip.
- Hakim, Arif Rahman dan M. Yahya. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMA PPMI ASSALAM*. Surakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Tua Efendi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliansyah, Noor. 2012. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, dan disertasi Karya Ilmiah*. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan ke-2. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Priyatno. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Pudjosumedi. 2010. *OrganisasidanKepemimpinan*. Jakarta: Uhamka Press.
- Sarwono, Jonathan. 2011. *IBM SPSS STATISTIC 19: Cara Operasi, Prosedur Analisis Data dan Interpretasi*. Jakarta: Elex Media Kompution.
- Setiawan, Kadek Ary dan Ni Wayan Mujiati. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*. Bali.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustakarya.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Valianto, Yofi Dwi Hari dan Tri Yuniati. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri*. Surabaya.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.).