

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan Ramayana Prime Department Store Depok)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
(S1) Administrasi Bisnis



Disusun Oleh:

MUHAMAD RIVALDY DWI RAKA

152150025

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" YOGYAKARTA
YOGYAKARTA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Muhamad Rivaldy Dwi Raka
NIM : 152 15 0025
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Ramayana Prime Department Store Depok)**

Telah diajukan dan lulus pada :

Hari/Tanggal : Jumat/ 24 Juni 2022

Tempat : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

Yogyakarta, 29 Juni 2022



Mengetahui/Menyetujui
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Drs. Indro Herry Mulyanto, M.Si
NIP. 19640915 199403 1 001

Dosen Pembimbing/Penguji

Tanda Tangan

Dosen Pembimbing I

Dr. H. Lukmono Hadi, MS
NIK. 2 5510 950038 1

Dosen Pembimbing II

Dr. Didik Indarwanta, M.AB.
NIP. 19721209 199203 1 001

Dosen Penguji I

Dr. Ida Susi Dewanti, S.Sos, M.Si
NIP. 197305022021212006

Dosen Penguji II

Dr. Meilan Sugiarto, S.Sos, M.Si
NIP. 197005232021211002

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebesar-besarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya ilmiah yang penuh diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pusaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI saya bersedia, SKRIPSI ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S1) dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Yogyakarta, 17 Juni 2022

Mahasiswa

Muhamad Rivaldy Dwi Raka

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya skripsi ini saya
persembahkan kepada: Tuhan Yang

Maha Esa Allah SWT.

Keluarga terkhusus Ayah dan Ibu.

Terimakasih yang sebesar-besarnya atas do'a, dukungan, semangat,
pengorbanan keringat, dan lainnya yang telah diberikan kepada saya
selama ini.

Keluarga Besar Administrasi Bisnis 2015

MOTTO

“Tidak Masalah Apabila Anda Berjalan Lambat, Asalkan Anda Tidak Pernah Berhenti Berusaha.”

(Kong Qiu (Confucius))

“Hidup Memang Tidak Sempurna. Tapi Kita Bisa Membuatnya Lengkap Dengan Selalu Berterimakasih.”

(Tere Liye)

“The Best Way to Get Started Is To Quit Talking and Begin Doing.”

(Walt Disney)

“Orang Yang Meraih Kesuksesan Tidak Selalu Orang Yang Pintar. Orang Yang Selalu Meraih Kesuksesan Adalah Orang Yang Gigih Dan Pantang Menyerah.”

(Susi Pudjiastuti)

“Whatever You are, be a Good One.”

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan karunia yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana S1 Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan, karena keterbatasan waktu dan pikiran baik dari segi bahasa yang digunakan maupun teknik penyajiannya.

Penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk karya yang lebih baik kedepannya karena keterbatasan dan kemampuan penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dr. H. Lukmono Hadi, MS selaku dosen pembimbing I yang dengan tulus dan sabar dalam menghadapi saya saat bimbingan berlangsung serta bersedia meluangkan waktu dan pemikirannya. Terimakasih atas masukan dan tegurannya selama bimbingan hingga saya dapat menyelesaikan skripsi, semua yang bapak sampaikan itu akan menjadi pembelajaran yang berharga untuk kehidupan saya selanjutnya.

2. Dr. Didik Indarwanta, M.AB, selaku dosen pembimbing II yang telah menluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada saya di sela kesibukannya, terimakasih sudah memberi saran dan arahan kepada saya dalam penulisan skripsi ini serta memberikan jalan keluar ketika penulisan skripsi yang saya lakukan mengalami kendala dan kesulitan.
3. Dosen-dosen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta yang telah membekali ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama berada dibangku perkuliahan yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
4. Kepada kedua mami, papi dan adikku terimakasih atas dukungannya selama ini baik dalam bentuk semangat, doa, terus bertanya dan mengingatkan untuk saya terus mengerjakan skripsi. Terimakasih juga atas perjuangan selama ini dan kesabarannya menunggu selama ini untuk waktu kelulusan saya. Mohon maaf ya terlalu lama lulusnya.
5. Kepada seluruh teman-teman angkatan administrasi bisnis 2015 yang selama ini terus membantu dan menyemangati saya sehingga rampung sudah skripsi saya, terimakasih teman-teman kalian luar biasa.
6. Kepada hyacintha riztbally sutopo SE terimakasih ya sudah membantu saya mengerjakan skripsinya anda sangat membantu bab 1 saya *thank you so much* ya cin.
7. Teman sepertongkrongan saya di cibubur (rizky oct, rizal farabi, rianto bagus, dll) terimakasih loh sudah *support* dengan cara yang unik karena kalian juga saya bisa selesai, buat yang engga ketulis mohon maaf ya pokoknya buat

kalian semua luar biasa deh top abis ini kita ngopi-ngopi dan jalan-jalan lagi ya guys

8. Kepada silviana nastiti AB 2016 terimakasih ya udah bantuin saya dalam penyusunan skripsi ini sukses ya buat karirnya
9. Kepada dimas heryo terimakasih ya sudah menemani ngopi saat pengerjaan skripsi ini dan makasih udah bantuin prepare saat sempro saya sukses ya buat karirnya.
10. Terakhir terimakasih buat seluruh orang-orang yang selalu mendukung saya menemani saya dalam proses pengerjaan skripsi ini maaf tidak bisa di sebutkan satu-satu ya kalian luar biasa

Ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang sudah disebutkan dan tidak dapat disebutkan satu persatu untuk segala bimbingan dan dukungan yang sudah diberikan kepada penulis, semoga Allah SWT selalu memberikan pertolongan kepada kalian semua yang tulus ikhlas membantu dan mendoakan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga karya tulis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 17 juni 2022

Muhamad rivaldy dwi raka

ABSTRAK

Muhamad Rivaldy Dwi Raka, Nomor Mahasiswa 152150025, Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, Judul Penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok), 2022. Dosen Pembimbing I Lukmono Hadi dan dosen pembimbing II Didik Indarwanta. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Ukuran sampel pada penelitian ini sebanyak 65 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan *Simple Random Sampling* untuk populasi 181 orang karyawan. Analisis Data menggunakan Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Inferensial yang menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) menggunakan *SmartPLS* 3.0.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z). Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z). Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

Saran untuk pihak Ramayana *Prime Department Store* Depok adalah meningkatkan hubungan antara karyawan dan pimpinan yang tidak hanya pada saat jam operasional kerja, tetapi juga diluar jam operasional bekerja. Selain itu dibutuhkan adanya transparansi kinerja karyawan melalui penilaian kinerja karyawan menggunakan sistem perhitungan tunjangan berdasarkan jam kerja yang telah tertulis pada Standar Operasional Perusahaan serta membentuk dan mengembangkan tim dalam hal pemberdayaan sumber daya terkait dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan bagi Ramayana *Prime Department Store* Depok.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	12
1.4.1. Manfaat Praktis	12
1.4.2. Manfaat Teoritis	12
1.5. Kajian Teoritis	12
1.5.1. Perilaku Organisasi	12
1.5.2. Manajemen Sumber daya Manusia	14
1.5.3. Kinerja Karyawan	15
1.5.4. Kepuasan Kerja.....	17
1.5.5. Kompensasi Finansial.....	19
1.5.6. Gaya Kepemimpinan	21
1.6. Kajian Empirik	24
1.7. Hubungan Antar Variabel	40
1.7.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
1.7.2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	41
1.7.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	41
1.7.4. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	42
1.7.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	42
1.8. Kerangka Pemikiran	43
1.9. Hipotesis.....	47
1.10. Definisi Konsep dan Operasional	49
1.10.1. Definisi Konsep	49
1.10.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	50
1.11. Metode Penelitian	57
1.11.1. Tipe Penelitian.....	57
1.11.2. Ruang Lingkup Penelitian.....	58
1.11.3. Alasan Pemilihan Lokasi Penelitian	58
1.11.4. Populasi dan Sampel Penelitian	58
1.11.6. Sumber dan Instrumen Pengumpulan Data.....	60
1.11.7. Teknik Pengukuran Data.....	60
1.11.8. Uji Instrumen Penelitian	61
1.11.9. Teknis Analisis Data	62

BAB II GAMBARAM UMUM OBYEK PENELITIAN	66
A. Sejarah Singkat PT. Ramayana Lestari Sentosa	66
B. Visi dan Misi PT. Ramayana Lestari Sentosa.....	68
C. Profil PT. Ramayana Lestari Sentosa.....	68
D. Lokasi PT. Ramayana Lestari Sentosa Cileungsi	69
E. Struktur Organisasi.....	69
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	70
A. Uji Instrumen Penelitian	70
1) Uji Validitas	70
2) Uji Reliabilitas	72
B. Karakteristik Responden	73
1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	74
3) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	76
C. Analisis Data.....	76
1) Analisis Statistik Deskriptif	76
2) Analisis Statistik Inferensial	123
D. Pembahasan	137
1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	137
2) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	138
3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	139
4) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	140
5) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	141
6) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	142
7) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	142
BAB IV PENUTUP	143
A. Kesimpulan.....	143
B. Saran.....	144
1) Bagi Ramayana Prime Department Store Depok	145
2) Bagi Peneliti Selanjutnya	147
DAFTAR PUSTAKA	149

DAFTAR GAMBAR

1.1 Model Perilaku Organisasi	
1.2 Kerangka Pemikiran.....	
1.3 Model Hipotesis	
2.1 Struktur Organisasi	
3.1 Diagram Jalur dengan Nilai <i>Loading Factor</i>	
3.2 Model PLS <i>Bootstrapping</i>	

DAFTAR TABEL

1.1	Data Penjualan PT. Ramayana Department Store Tahun 2019-2022.....
1.2	Data perputaran karyawan 2019
1.3	Data perputaran karyawan 2020
1.4	Data perputaran karyawan 2021
1.5	Data perputaran karyawan 2022
1.6	Penelitian terdahulu.....
1.7	Sumber Referensi Indikator Penelitian
1.8	Sumber Referensi Indikator Penelitian
1.9	Sumber Referensi Indikator Penelitian
1.10	Sumber Referensi Indikator Penelitian
1.11	Skala Likert
3.1	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....
3.2	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial
3.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....
3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....
3.5	Hasil Uji Reliabilitas
3.6	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....
3.7	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....
3.8	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....
3.9	Atasan Saya Memberikan Arahan Atau Perintah Langsung Tentang Apa Yang Perlu Saya Lakukan.....
3.10	Atasan saya memberikan arahan/perintah yang jelas dan spesifik.....
3.11	Atasan saya memberikan ekspektasi pekerjaan secara jelas
3.12	Atasan saya menjelaskan peran saya dalam proyek maupun organisasi secara jelas
3.13	Atasan saya sering mengajak saya berbicara dan berdiskusi
3.14	Atasan saya mendukung dan mengapresiasi hasil kerja saya
3.15	Atasan saya memberikan motivasi dan harapan kepada bawahannya
3.16	Atasan saya seringkali turun tangan untuk membantu masalah yang dihadapi bawahannya.....
3.17	Atasan saya berkonsultasi dan mendengarkan pendapat bawahannya
3.18	Atasan saya melibatkan saya dalam mengambil keputusan perusahaan.....
3.19	Atasan saya menggunakan saran dan ide dari bawahannya
3.20	Atasan saya mendorong bawahannya untuk berpendapat.....

- 3.21 Atasan saya berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi bawahannya untuk berpendapat
- 3.22 Atasan menetapkan target yang harus dicapai bawahannya
- 3.23 Atasan mengharapkan bawahannya untuk berprestasi semaksimal mungkin
- 3.24 Atasan mengharapkan bawahannya untuk kerja melampaui target
- 3.25 Rata-rata *Item* variabel Gaya Kepemimpinan
- 3.26 Saya selaku karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasar dengan memanfaatkan gaji yang diberikan perusahaan.....
- 3.27 Gaji yang saya terima mempengaruhi motivasi saya dalam bekerja
- 3.28 Bonus dari perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja saya
- 3.29 Insentif yang diberikan perusahaan bermanfaat bagi kehidupan pribadi maupun keluarga saya.....
- 3.30 Tunjangan yang perusahaan berikan untuk saya sesuai dengan porsi peran saya di perusahaan
- 3.31 Perusahaan memberikan fasilitas asuransi kesehatan bagi karyawan dan keluarganya
- 3.32 Rata-rata *Item* variabel Kompensasi Finansial.....
- 3.33 Selama ini saya merasa cukup puas terhadap pekerjaan yang saya kerjakan
- 3.34 Gaji atau upah yang diberikan perusahaan sudah memenuhi ekspektasi saya sehingga saya merasa puas
- 3.35 Perusahaan memberikan saya promosi jabatan yang membuat saya merasa puas
- 3.36 Pengawasan yang ada di tempat kerja membuat saya puas
- 3.37 Pembagian kelompok/team kerja yang ada di tempat kerja membuat saya puas
- 3.38 Kondisi kerja di tempat kerja membuat saya puas
- 3.39 Rata-rata *Item* Variabel Kepuasan Kerja
- 3.40 Saya mampu untuk melaksanakan kualitas kerja sesuai dengan yang diinginkan
- 3.41 saya mampu meminimalkan kesalahan dalam setiap pekerjaan yang di berikan
- 3.42 Saya mampu melaksanakan kuantitas kerja sesuai dengan yang Diberikan.....
- 3.43 Saya mampu melaksanakan tugas dengan tepat waktu
- 3.44 Saya mampu menggunakan waktu yang diberikan secara efisien dan efektif
- 3.45 Pemberdayaan karyawan dan sumberdaya lainnya perlu dikembangkan dan dimaksimalkan dalam setiap kegiatan,

	baik perencanaan, pelaksanaan, maupun pengawasan.....
3.46	Saya mampu berkerjasama dengan teman-teman di bagian/divisi yang sama.....
3.47	Saya mampu bekerjasama dengan teman-teman di bagian/divisi Lainnya.....
3.48	Rata-rata <i>Item</i> variabel Kinerja Karyawan.....
3.49	Tabel Hasil <i>Outer Loading</i>
3.50	Tabel <i>Cross Loading</i>
3.51	Tabel <i>Composite Reliability</i>
3.52	Tabel Koefisien Determinasi.....
3.53	Tabel Hasil Pengujian Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatannya, baik bergerak dibidang perdagangan, industri ataupun jasa pasti akan berusaha untuk mengatur strategi terbaiknya agar target/tujuan yang diinginkan dapat terpenuhi. Dalam upaya mewujudkan keberhasilan kegiatan dalam perusahaan untuk mencapai bahkan melampaui target yang telah ditetapkan sebelumnya ada banyak hal yang harus diperhatikan mulai dari kesiapan dan keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia memadai untuk kegiatan perusahaan, serta sarana dan prasana yang dimiliki, dan tak kalah penting adalah aspek sumber daya manusia atau *man power* di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang baik merupakan kunci yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar target yang sebelumnya ditetapkan dapat tercapai atau bahkan bisa melebihi standar yang telah ditetapkan sebelumnya, perdagangan bebas yang terjadi saat ini mau tidak mau memaksa setiap perusahaan harus dapat berkerja secara lebih efektif, efisien dan produktif. Perdagangan bebas ini pula membuat tingkat kompetisi antar perusahaan semakin tinggi untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup dari perusahaan. Maka dari itu, aspek sumber daya manusia di perusahaan harus diperhatikan karena di tangan manusialah berbagai inovasi dan ide akan direalisasikan dalam usaha mewujudkan tujuan/target perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) sangat memiliki peranan yang sangat sentral/penting untuk mengelolah serta memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Masalah mendasar yang sering terjadi dalam manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja karyawan, Oleh karena itu, peran seorang pemimpin di perusahaan sangat dibutuhkan dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada setiap individu karyawan agar bisa berkerja secara efisien serta dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang di miliki sehingga memberikan dampak positif terhadap perkembangan perusahaan serta tercapainya setiap tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain gaya kepemimpinan yang tepat, perusahaan harus memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja. Memberikan kompensasi berupa finansial dan non-finansial yang sesuai dapat mendorong terciptanya rasa kepuasan dalam berkerja yang berdampak pada sikap profesionalitas dari setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaanya sesuai dengan bidang dan tanggung jawab setiap individu.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Andayani dan Tirtayasa, 2019). Seperti halnya dengan Ramayana *Prime Department Store* Depok, dengan lebih memperhatikan kinerja karyawannya dapat berdampak dengan lebih maksimalnya hasil penjualan dan keuntungan pada perusahaan. Sebelum peneliti melakukan penyebaran kuesioner penelitian, peneliti meminta beberapa rangkuman data selama 3 tahun dari 2019-2022 berupa data penjualan, kompensasi finansial apa

saja yang di terima serta jumlah perputaran karyawan yang terjadi di Ramayana *prime department store* depok yang akan dijabarkan lebih rinci di bagian bawah.

Permasalahan yang terjadi di Ramayana *Prime Department Store* Depok berdasarkan rangkuman data yang peneliti dapat menunjukkan adanya kinerja karyawan yang kurang maksimal dikarenakan hasil penjualan di beberapa bulan selama tahun 2019-2022 mengalami penurunan. Hal itu disinyalir adanya masalah dalam kinerja karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Sedangkan dalam rangkuman data perputaran karyawan hampir di setiap bulan selama 3 tahun adanya karyawan yang mengundurkan diri dari Ramayana *Prime Department Store* Depok.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan yang sesuai serta pemberian Kompensasi Finansial yang sesuai sehingga menimbulkan Kepuasan Kerja yang akan mempengaruhi Kinerja karyawan. Berikut adalah tabel data penjualan dari Ramayana *Prime Department Store* Depok.

Tabel 1. 1

Data Penjualan PT. Ramayana Department Store Tahun 2019-2022

Bulan	Total Omset (Dalam jutaan)						
	SALES LAST YEAR						
	2019		2020		2021		2022
	PLAN	ACTUAL	PLAN	ACTUAL	PLAN	ACTUAL	PLAN
Januari	7.442,2	9.319,1	9.119,1	10.066,5	4.596,1	4.362,9	4.939,9
Februari	7.442,2	7.952,6	8.521,7	8.615,5	4.436,1	3.326,1	4.244,7
Maret	7.789,7	10.341,8	7.881,7	6.039,0	3.436,1	4.507,0	6.175,8
April	8.467,8	11.434,5	3.521,1	584,6	6.447,5	9.110,9	28.170,1
Mei	25.975,9	35.314,7	3.116,4	2.333,6	14.568,6	19.194,4	6.725,8
Juni	17.881,4	19.122,9	2.455,9	1.808,2	5.452,4	3.710,5	4.929,2
Juli	12.338,1	10.692,6	3.334,1	3.197,7	4.869,3	936,6	5.635,5
Agustus	10.702,5	8.908,2	3.435,1	3.841,0	2.356,3	1.323,9	4.941,1
September	8.435,8	9.453,4	4.034,1	3.093,7	4.619,1	3.578,0	5.247,3

Lanjutan Tabel 1.1

Oktober	9.498,9	9.060,1	3.414,1	3.995,5	5.659,5	6.210,9	6.076,4
November	8.997,0	10.072,7	4.654,1	4.397,8	4.871,9	5.159,0	5.913,1
Desember	11.553,6	14.725,2	5.874,1	7.152,4	5.391,7	7.112,5	9.795,1
Grand Total	136.525,1	156.397,7	59.361,5	55.125,5	66.704,6	68.532,9	92.794,0

Sumber: Ramayana *prime department store* depok

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas terlihat bagaimana penjualan di Ramayana *Prime Department Store* Depok sangat fluktuatif dan di beberapa bulan pada setiap tahunnya ada gap penurunan yang sangat drastis bahkan di tahun 2020 Ramayana *Prime Department Store* Depok mengalami kerugian penjualan tahunan.

Data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok masih kurang maksimal karena masih banyak target yang tidak tercapai. Selain faktor COVID-19 yang membuat adanya penurunan pendapatan disegala lini perekonomian dan bisnis, ada beberapa faktor lain yang membuat penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan di Ramayana *Prime Department Store* Depok bermasalah. Ramayana tidak hanya berdiam diri dengan situasi pandemi dan hanya mengandalkan para konsumen datang ke toko fisik mereka tapi pihak Ramayana meluncurkan website berbelanja online sendiri bahkan mereka bekerja sama dengan beberapa *e-commerce* yang sudah tersedia di indonesia demi mendorong kurva penjualan kembali naik, bahkan Ramayana juga sudah menurunkan target mereka seminimum mungkin agar dapat bertahan dan tidak memberikan beban berat untuk karyawan dalam bekerja, namun nyatanya segala usaha itu tidak berjalan baik dapat dilihat dari Tabel 1.1 di atas masih adanya beberapa target yang tidak tercapai. Maka dari itu disini penulis berpendapat

terdapat sebuah masalah kinerja yang terjadi di Ramayana *Prime Department Store* Depok.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Kinerja dipengaruhi oleh kepuasan (Saputra *et. al.*, 2016), (Shahab dan Nisa, 2014), kompensasi finansial (Samudra *et. al.*, 2015), gaya kepemimpinan (Praja *et. al.*, 2015).

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan/target yang sudah ditetapkan, melihat kepuasan kerja salah satunya dengan bagaimana perputaran karyawan (*turnover*) yang terjadi di suatu perusahaan, berikut adalah tabel perputaran karyawan pada Ramayana *Prime Department Store* Depok.

Tabel 1.2
Data perputaran karyawan 2019

Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir
Januari	107	7	5	105
Februari	105	0	1	106
Maret	106	3	0	103
April	103	8	5	100
Mei	100	0	32	132
Juni	132	16	0	116
Juli	116	5	0	111
Agustus	111	2	0	109
September	109	0	6	115
Oktober	115	0	0	115

November	115	8	0	107
Desember	107	17	0	90

Sumber: Ramayana prime department store depok

Tabel 1. 3
Data perputaran karyawan 2020

Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir
Januari	90	0	10	100
Februari	100	0	0	100
Maret	100	3	0	97
April	97	87	0	10
Mei	10	0	55	65
Juni	65	1	0	64
Juli	64	6	0	58
Agustus	58	0	0	58
September	58	3	0	55
Oktober	55	2	0	53
November	53	0	0	53
Desember	53	0	0	53

Sumber: Ramayana prime department store depok

Tabel 1. 4
Data perputaran karyawan 2021

Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir
Januari	53	0	5	58
Februari	58	3	5	60
Maret	60	3	8	65
April	67	0	30	97
Mei	97	0	0	97
Juni	97	12	0	85
Juli	85	40	0	45
Agustus	45	2	0	43
September	43	0	6	49

Oktober	49	2	0	47
November	47	0	4	51
Desember	51	0	1	52

Sumber: Ramayana *prime department store* depok

Tabel 1. 5
Data perputaran karyawan 2022

Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir
Januari	52	0	25	77
Februari	77	3	21	95
Maret	95	3	53	145
April	145	0	36	181

Sumber: Ramayana *prime department store* depok

Berdasarkan Tabel 1.2-1.5 diatas karyawan di Ramayana *Prime Department Store* Depok mengalami perputaran hampir setiap bulan di setiap tahunnya. Jumlah karyawan yang keluar paling banyak terjadi di april 2020 dikarenakan COVID-19 sehingga menurunnya penjualan saat itu sehingga merumahkan 87 karyawannya serta harus menutup gerainya sementara.

Permasalahan yang terjadi di bulan april bukanlah dasar bagi penulis untuk berpendapat bahwa adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan di Ramayana *Prime Department Store* Depok karena itu bukan murni keinginan karyawan untuk keluar namun yang menjadi dasar penulis bisa berpendapat adanya masalah kepuasan kerja disini karena hampir setiap bulan di setiap tahunnya dalam kurun waktu 2019-2022 ada karyawan yang keluar, faktor itulah yang membuat penulis berpendapat adanya permasalahan dalam kepuasan kerja di Ramayana *Prime Department Store* Depok.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2015). Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan karyawan apakah karyawan tersebut merasa senang atau tidak senang, merasa nyaman atau tidak nyaman sehingga sikap yang ditimbulkan dapat berupa sikap yang positif atau negatif (Sitinjak, 2018). Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan (Wibowo, *et. al.*, 2014). Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh kompensasi finansial (Septerina *et. al.*, 2018) dan gaya kepemimpinan (Ilmawan *et. al.*, 2017).

Kompensasi finansial menurut Bangun (2012) adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka (Patiar dan Wang, 2020). Kompensasi yang diberikan perusahaan, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung bertujuan untuk meningkatkan semangat dan kepuasan karyawan dalam bekerja guna mempertahankan karyawan dalam hal bentuk penghargaan oleh perusahaan kepada karyawan (Notoatmodjo, 2009).

Untuk aspek kompensasi finansial, peneliti melakukan wawancara kepada salah satu pegawai bidang SDM mereka menyatakan memberika kompensasi finansial langsung berupa upah/gaji yang sesuai UMK (Upah Minimum

Kota/Kabupaten) serta kompensasi finansial tidak langsung berupa beberapa tunjangan seperti tunjangan jabatan, insentif dan tunjangan lain-lain.

Gaya kepemimpinan menurut Rivai (2014) merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Seorang pemimpin harus mampu beradaptasi dengan karyawan dan menerapkan strategi-strategi yang baik untuk menjalankan visi dan misi sebuah perusahaan.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan secara positif mempengaruhi Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial secara positif mempengaruhi Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan secara positif mempengaruhi Kinerja Karyawan, Kompensasi Finansial secara positif mempengaruhi Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja secara positif mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Perusahaan yang karyawannya akan menjadi objek penelitian ini adalah *Ramayana Prime Department Store Depok*. *Ramayana Prime Department Store Depok* merupakan salah satu cabang yang dimiliki oleh PT. *Ramayana Lestari Sentosa TBK* yang berpengalaman di bidang swalayan/*retail store*. Dalam penelitian ini peneliti memilih melakukannya di *Ramayana Prime Department Store Depok* karena *Ramayana Prime Department Store Depok* mengalami penurunan margin penjualan bulanan namun masih bisa bertahan hingga saat ini dalam menjalankan bisnisnya. Ada beberapa faktor yang menyebabkan turunnya margin penjualan pada tahun 2019-2021, salah satunya pandemi *COVID-19* yang terjadi membuat sebuah permasalahan baru yang tidak diduga serta dipersiapkan

sebelumnya sehingga penurunan penjualan di Ramayana pasti terjadi. Pandemi juga membuat manajemen harus memutar otak bagaimana menyelamatkan perusahaan dan tetap menjaga kurva penjualan tidak terjun bebas.

Setiap perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan bagaimana gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial dapat mempengaruhi pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawannya. Melalui kepuasan kerja ini lah nantinya dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik membuat penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja” (Studi pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok?
4. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok?
7. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.

6. Untuk menguji dan mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok.
7. Untuk menguji dan mengetahui adanya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Peneliti berharap informasi dan data yang didapatkan pada hasil penelitian ini dapat memberikan acuan serta referensi dan solusi bagi *Ramayana Prime Department Store* Depok dalam meningkatkan kinerja.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ilmu pengetahuan dan menambah referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa atau pengembangan variabel yang telah diteliti.

1.5. Kajian Teoritis

1.5.1. Perilaku Organisasi

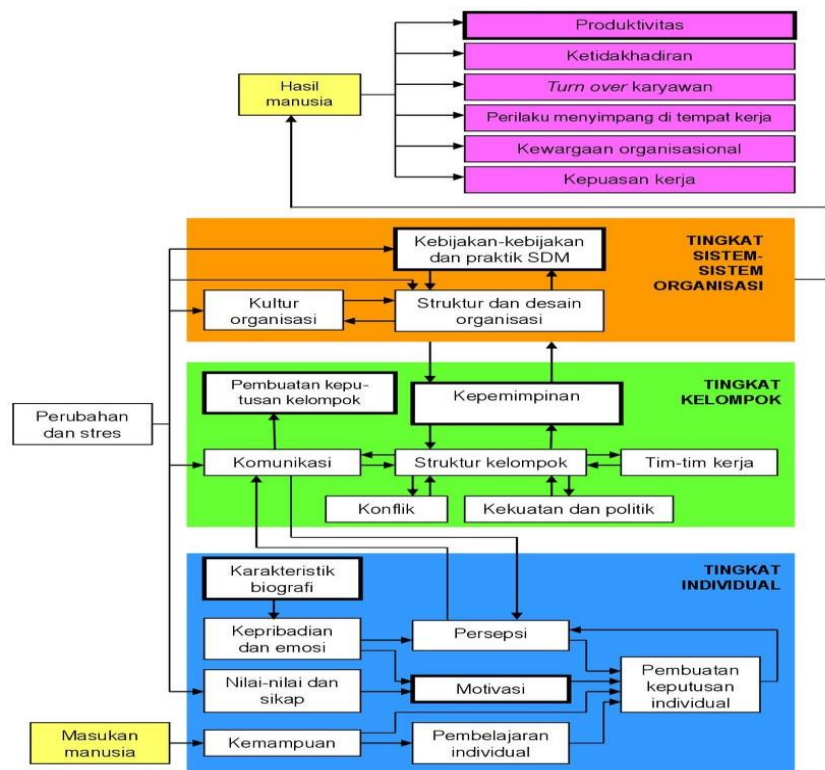
a. Teori yang digunakan

Guna menjawab kerangka penelitian yang akan dilakukan dan sebagaimana yang telah dilampirkan pada latar belakang maka peneliti menggunakan teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge

(2008). Perilaku organisasi menurut Robbins dan Judge (2008) adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi.

b. Model Perilaku Organisasi

Gambar 1.1 Model Perilaku Organisasi



Sumber: Robbins, S.P., dan Judge. 2008.

Berdasarkan Gambar 1.1 model perilaku organisasi diawali dengan input atau masukan manusia di dalam organisasi yang terdiri dari karakteristik biografi, kepribadian dan emosi, nilai-nilai dan sikap, kemampuan, persepsi, motivasi, pembelajaran individual dan pembuatan keputusan individual. Tahap selanjutnya adalah perubahan dan stres yang dirasakan karyawan yang dapat disebabkan oleh pembuatan keputusan kelompok dan kepemimpinan dalam kelompok tersebut

(komunikasi, struktur kelompok, tim-tim kerja, konflik, kekuatan dan politik). Tahap selanjutnya adalah tingkat sistem organisasi yang terdiri dari kebijakan-kebijakan dan praktik SDM, kultur organisasi, struktur, dan desain organisasi. Tahap akhir dalam perilaku organisasi adalah hasil manusia yang terdiri dari produktivitas, ketidakhadiran, *turnover* karyawan, perilaku menyimpang di tempat kerja, kewargaan organisasional dan kepuasan kerja.

Tentu ada teori lain yang dapat digunakan seperti teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*) menurut Proter (dalam, Mangkunegara 2011) yang mengatakan seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataannya. Jika yang didapat lebih besar daripada yang diinginkan, maka karyawan akan menjadi lebih puas. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan, maka makin besar ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

1.5.2. Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Moehariono (2012) merupakan bidang yang strategis dari organisasi dan harus dipandang sebagai perluasan dan pengembangan cara manajemen tradisional untuk mengelola manusia secara efektif dan modern. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2011). Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam berkompetensi baik jangka pendek maupun jangka panjang, maka para analis bisnis sangat memperhatikan

kondisi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif (Bangun, 2012).

1.5.3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja menurut Edy Sutrisno (2010) adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2008) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Ilyas (2001) merupakan penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi, kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas pada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tapi juga pada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa teori kinerja diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah tingkat usaha penyelesaian tugas yang dilakukan karyawan sebagai bagian dari organisasi agar tujuan organisasi dan tujuan individu itu sendiri dapat tercapai.

b. Indikator kinerja karyawan

Menurut Bernardin dan Russel dalam Setiawan (2015) menyatakan bahwa terdapat lima indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan. Misalnya jumlah rupiah unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.

3. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Hubungan antar perseorangan

Merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

1.5.4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2015) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. (Wijono, 2011).

Robbins (2015) menyatakan bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) Promosi, (4) Pengawasan, (5) Rekan Kerja, dan (6) Keseluruhan dari ke 6 faktor ini lah yang menjadi penyebab kepuasan kerja seorang karyawan dapat meningkat ataupun mereka bisa merasakan ketidakpuasan dalam bekerja di suatu organisasi ataupun perusahaan sehingga berdampak juga pada kinerja yang mereka keluarkan saat bekerja.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015):

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi karyawan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam melakukan berbagai tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak tantangan akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli terhadap lingkungan yang baik untuk menciptakan kenyamanan pribadi sehingga mempermudah mengerjakan tugas dengan baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Gaji atau upah yang pantas

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil dan segaris. Upah yang adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, yang kemungkinan besar akan menciptakan kepuasan. Promosi

memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Karyawan dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan kerja yang mendukung

Bekerja mengisi kebutuhan akan interaksi sosial bagi karyawan. Rekan kerja yang ramah dan mendukung akan menciptakan peningkatan kepuasan kerja.

1.5.5. Kompensasi Finansial

a. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial menurut Bangun (2012) adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

Kompensasi finansial langsung. Menurut Bangun (2012), “Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif). Simamora (2006) menjelaskan bahwa kompensasi tidak langsung atau tunjangan

sebagai pembayaran dan jasa yang melindungi serta melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.

b. Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Wilson Bangun (2012) kompensasi dapat diterima dengan sistem pembayaran secara langsung dan pembayaran secara tidak langsung dengan kata lain bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi finansial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial Langsung

a. Gaji Pokok

Gaji Pokok adalah gaji dasar (*base pay*) yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan. (Wilson Bangun 2012).

b. Kompensasi Variabel

Kompensasi variabel adalah bentuk imbalan kerja yang diterima karyawan berdasarkan kinerja individu atau kelompok. Kompensasi variabel umumnya dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk bonus dan insentif (Wilson Bangun 2012).

1. Bonus

Bonus adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produktivitas yang berlaku terlampaui (Darodjat, 2015).

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan (Veithzal Rivai, 2014).

2. Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan.

Tunjangan adalah balas jasa tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya diluar upah dan gaji guna menutupi kebutuhan-kebutuhan ekstra karyawan, seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga, dan darmawisata (Hasibuan, 2012).

1.5.6. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Robbins dan Judge (2015) adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Analisis menunjukkan proses kepemimpinan dapat muncul kapan saja dan dimanapun, apabila terdapat unsur:

1. Ada orang yang memimpin.
2. Ada orang yang dipimpin.
3. Ada kegiatan atau tindakan penggerakan bawahan untuk mencapai tujuan.
4. Ada tujuan yang ingin dicapai bersama.

Path-Goal Leadership Theory adalah teori pendukung dalam penelitian ini. *Path-Goal Leadership Theory* adalah teori kepemimpinan yang dikembangkan oleh House (1970) yang menyatakan bahwa terdapat dua variabel kontijensi yang menghubungkan perilaku kepemimpinan dengan hasil berupa kepuasan kerja dan

kinerja organisasi yaitu variabel-variabel yang berada diluar lingkungan karyawan (struktur tugas, sistem otoritas formal dan kelompok kerja) serta variabel yang merupakan bagian dari karakteristik personal karyawan (*locus of control*, pengalaman dan kemampuan yang dimiliki) (Robbins dan Judge, 2009).

Path-goal leadership theory paling tepat dideskripsikan sebagai suatu proses pemimpin memilih suatu gaya kepemimpinan tertentu berdasarkan kebutuhan pekerja dan lingkungan kerja, sehingga pemimpin dapat membawa pekerja menuju tujuan yang diharapkan (Northouse, 2013).

Dasar dari teori ini adalah bahwa merupakan tugas pemimpin untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberi arah dan dukungan atau keduanya yang dibutuhkan untuk menjamin tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan (Darmadji *et al*, 2013). Menurut Darmaji *et al* (2013) model *path-goal* menganjurkan pandangan dimana kepemimpinan terdiri dari dua fungsi dasar yaitu:

- 1) Memberi kejelasan alur, maksudnya seorang pemimpin harus mampu membantu bawahannya dalam memahami bagaimana cara kerja yang diperlukan di dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) Meningkatkan jumlah hasil (*reward*), bawahannya dengan memberi dukungan dan perhatian terhadap kebutuhan pribadi mereka.

Gaya kepemimpinan menurut Rivai (2014) adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku

dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2013) adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Thoah (2010) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator yang digunakan mengacu pada teori jalur-tujuan (*Path-Goal Theory*) dari Robert House dalam Robbins dan Coulter (2010) yaitu:

1. Tipe Direktif

- a. Pimpinan yang memberikan bawahan tahu apa yang diharapkan untuk dikerjakan.
- b. Pimpinan yang memberikan bimbingan khusus.
- c. Pimpinan yang meminta bawahan untuk menaati prosedur dan peraturan.
- d. Pimpinan yang selalu membuat jadwal pekerjaan yang spesifik.

2. Tipe Suportif

- a. Pimpinan yang memberikan perhatian terhadap kebutuhan pegawai.
- b. Pimpinan yang menciptakan iklim kerja yang baik.

3. Tipe Partisipatif

- a. Pimpinan yang melakukan konsultasi dengan bawahan dalam rangka mengambil suatu keputusan.
- b. Pimpinan yang mempertimbangkan ide dan saran bawahan.
- c. Pimpinan yang memberikan kebebasan bagi bawahan untuk berpendapat.

4. Tipe Berorientasi Prestasi

- a. Pimpinan yang menetapkan sasaran yang menantang.
- b. Pimpinan yang menekankan kinerja yang luar biasa.

1.6. Kajian Empirik

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan menjadi bahan acuan pertimbangan dan referensi yang digunakan sebagai tujuan empirik dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian milik Samudra *et. al.*, (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi finansial terhadap kinerja”. Variabel yang digunakan adalah Kompensasi finansial dan Kinerja Pegawai. Hipotesis penelitian ini adalah Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) terhadap Kinerja (Y). Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) terhadap Kinerja (Y). Diduga ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1) dan Kompensasi Finansial Tidak langsung

(X2) terhadap Kinerja (Y). Sampel penelitian menggunakan karyawan tetap yang berjumlah 89 karyawan PT. Bank Jatim cabang Malang. Data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi finansial memiliki ubungan yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jatim cabang Malang.

2. Penelitian milik Indra Praja dan Aris Suparman W (2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman”. Variabel yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai. Hipotesis penelitian ini adalah Ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan instruktif terhadap Kinerja pegawai, ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan konsultatif terhadap Kinerja pegawai, ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan partisipatif terhadap Kinerja pegawai, ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu 39 pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman. Data dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Gaya kepemimpinan (gaya kepemimpinan instruktif, gaya kepemimpinan konsultatif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan delegatif) dan Etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman. Sedangkan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel Etos kerja.

3. Penelitian milik Moh. Ali Shahab dan Inna Nisa (2014) dengan judul "*The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee*". Variabel yang digunakan adalah Kepemimpinan, sikap kerja, kepuasan, dan Kinerja Pegawai. Hipotesis penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan yang Baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia, Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu 79 responden berstatus Pegawai Negeri Sipil di RS Konawe Sulawesi Tenggara. Data dianalisis menggunakan SEM PLS. Hasil dari penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian milik Saputra *et. al.*, (2016) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan". Variabel yang digunakan adalah Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah pengaruh (1) kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3)

loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu 30 pegawai PT Sun Star Motor Cabang Negara. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara.

5. Penelitian milik Septerina dan Rusda Irawati (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia”. Variabel yang digunakan adalah Kompensasi, Kepuasan Kerja. Hipotesis penelitian ini adalah Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi, Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi, Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi. Sampel penelitian menggunakan sampel yaitu 171 Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial setelah diuji secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian produksi pada PT. Etowa Packaging Indonesia.

6. Penelitian milik Cetin *et. al.*, (2012) dengan judul “*The Effects of Leadership Styles and the Communication Competency of Bank Managers on the Employee’s Job Satisfaction: The Case of Turkish Banks*”. Variabel yang digunakan adalah *Leadership styles, Job Satisfaction*. Hipotesis penelitian ini adalah Leadership styles of managers affect the bank employee's job satisfaction, Communication competency of managers affect the bank employee's job satisfaction. Sampel penelitian menggunakan sampel yaitu 225 pegawai *Turkish Bank*. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

7. Penelitian milik Eliyana *et. al.*, (2019) dengan judul “*Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*”. Variabel yang digunakan adalah *job satisfaction, Organizational Commitment, Transformational Leadership, Employee Performance*. Hipotesis penelitian ini adalah *The effect of transformational leadership on work satisfaction, the effect of transformational leadership on organizational commitment, the effect of transformational leadership to work satisfaction, the effect of work satisfaction to work performance, the effect of organizational commitment on work performance*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden sebagai 75% dari populasi. Data dianalisis menggunakan model persamaan struktural (SEM) dengan basis teori dan konsep, dari paket program Partial Least Square (PLS) sehingga diperoleh hasil yang akurat. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Namun

kepemimpinan transformasional tidak dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja apabila diintervensi oleh komitmen organisasi serta tidak dapat memberikan dampak langsung terhadap prestasi kerja.

8. Penelitian milik Ilmawan *et. at.*, (2017) dengan judul “Peran Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja”. Variabel yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Hipotesis penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu 55 karyawan divisi Biro Umum pada PT Varia Usaha, Gresik. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier untuk hipotesis 1, 2, 3, 4 dan 5, analisis jalur dan uji sobel untuk hipotesis 6 dan 7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja namun terdapat pengaruh antara antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan pada penelitian ini bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui

kepuasan kerja. Selain itu, kompensasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

9. Penelitian milik Ardiansyah *et. at.*, (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) KC Pematangsiantar”. Variabel yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT Taspen (Persero) KC Pematangsiantar, Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Taspen (Persero) KC Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu yang berjumlah 41 orang karyawan PT Taspen (Persero) KC Pematangsiantar. Data dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, metode deskriptif kualitatif dan metode deskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

10. Penelitian milik Mahdi *et. at.*, (2014) dengan judul “*Empirical Study on the Impact of Leadership Behavior On Organizational Commitment in Plantation Companies in Malaysia*”. Variabel yang digunakan adalah *Leadership Behavior* dan *Organizational Commitment*. Hipotesis penelitian ini *There are significant relationship between leadership behavior and organizational commitment, there is significant impact of leadership behaviors on organizational commitment*. Sampel penelitian menggunakan 300 supervisor dan karyawan dari berbagai perusahaan

perkebunan di Malaysia. Data dianalisis menggunakan Spearman correlation analysis, regression analysis. Hasil dari penelitian ini adalah Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara *leadership behavior* dengan *organizational commitment*.

11. Penelitian milik Yussy Bhayapradesita dan Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Path-Goal terhadap Intensitas Turnover dimediasi oleh Komitmen Organisasional”. Variabel yang digunakan adalah Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja Pegawai. Hipotesis penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian menggunakan jumlah sampel 100 karyawan BRI KC Kediri. Data dianalisis menggunakan analisis statistik deskripsi, metode jalur tujuan (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini adalah Adanya pengaruh signifikan negatif antara gaya kepemimpinan *path-goal* terhadap intensitas *turnover*, adanya pengaruh signifikan positif antara gaya kepemimpinan *path-goal* terhadap komitmen *organisasional*, adanya pengaruh signifikan negatif antara komitmen *organisasional* terhadap intensitas *turnover* dan adanya pengaruh signifikan negatif antara gaya kepemimpinan *path-goal* yang dimediasi oleh komitmen organisasional terhadap intensitas *turnover*.

12. Penelitian milik Anoop Patiar dan Ying Wang (2020) dengan judul “*Managers' leadership, compensation and benefits, and departments' performance: Evidence from upscale hotels in Australia*”. Variabel yang digunakan

adalah *Leadership style*, *Compensation and Benefit* dan *Departmental (employee) Performance*. Hipotesis penelitian ini adalah Persepsi manajer departemen hotel tentang kepemimpinan transaksional manajer umum mereka akan memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap (a) kinerja keuangan masing-masing departemen, (b) kinerja nonkeuangan, dan (c) kinerja berkelanjutan melalui kompensasi dan manfaat yang mereka rasakan dan persepsi manajer departemen Hotel tentang kepemimpinan transformasional manajer umum mereka akan memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap (a) kinerja keuangan departemen masing-masing, (b) kinerja nonkeuangan dan (c) kinerja berkelanjutan melalui kompensasi dan manfaat yang mereka rasakan. Sampel penelitian sebanyak 82 orang. Data dianalisis menggunakan *Regression analysis*, *sobel's test*, *factor analysis*. Hasil dari penelitian ini adalah Terdapat efek mediasi dari kompensasi terhadap hubungan antara *transactional leadership* dengan *performance*.

13. Penelitian milik Andayani dan Tirtayasa (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Variabel yang digunakan adalah Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja Pegawai. Hipotesis penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu 81 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

14. Penelitian milik Jamaludin (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaho Indahcitra Garment Jakarta”. Variabel yang digunakan adalah Gaya kepemimpinan *Path-goal*, Intensitas *Turnover* dan Komitmen Organisasional. Sampel penelitian sebanyak 20 karyawan PT Kaho Indahcitra Garment Jakarta. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana, analisa koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan uji t. Hasil dari penelitian ini adalah terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.

15. Penelitian milik Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA”. Variabel yang digunakan adalah Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian sebanyak 40 karyawan departemen produksi PT. JAEIL INDONESIA. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah terbukti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya).

Tabel 1.6
Beberapa penelitian terdahulu yang relevan berdasarkan judul, metode, dan hasil

No	Peneliti dan Tahun	Sumber Referensi	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	Angga Putra Samudra, Kusdi Rahardjo, M. Djudi Mukzam. (2014)	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 7 No. 2 Januari 2014	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Jatim Cabang Malang	Variabel independen: - Kompensasi Finansial Variabel dependen: -Kinerja Karyawan Alat uji analisis: Teknik Analisis Regresi.	kompensasi finansial berhubungan positif dengan kinerja.
2	Indra Praja dan Aris Suparman W (2015)	Vol.6, No.1, Febuari 20154 JBTI	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman	Variabel independen: - Gaya Kepemimpinan -Etos Kerja Variabel dependen: -Kinerja Karyawan Alat uji: Teknik Analisis Regresi Berganda	Gaya kepemimpinan dan etos kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai.
3	Moh. Ali Shahab dan Inna Nisa (2014)	International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 2, Issue	<i>The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee</i>	variabel independen: -kepemimpinan -sikap kerja variabel dependen: -kepuasan kerja -kinerja keryawan	(1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lanjutan Tabel 1.6

		5, June 2014, PP 69-77 ISSN 2349-0330 (Print) & ISSN 2349-0349		Alat uji : Teknik analisis jalur	(3) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, kinerja karyawan. (4) Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2016)	e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel independen: - kepuasan kerja - loyalitas karyawan Variabel dependen: -kinerja karyawan Alat uji : Teknik analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari 1) kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (3) loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. (4) kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara.
5.	Septerina, Rusda Irawati (2018)	Journal of applied business administration Vol 2, No 1, Maret 2018,	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia	Variabel independen: -kompensasi Variabel dependen: -kepuasan kerja Alat uji : Teknik analisis regresi berganda	kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Lanjutan Tabel 1.6

		hlm. 13-19. E-ISSN:2548-9909			
6.	Munevver Cetin, Melisa Erdilek Karabay, Mehmet Naci Efe (2012)		<i>The Effects of Leadership Styles and the Communication Competency of Bank Managers on the Employee's Job Satisfaction: The Case of Turkish Banks</i>	Variabel independen: <i>Leadership styles</i> Variabel dependen: <i>Job Satisfaction</i> Alat uji : Teknik analisis regresi	Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja
7	Eliyana, Ma'arif, dan Muzakki (2019)	Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb), Volume 17, Nomor 2, November 2017, Issn 2354-5682	<i>Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance</i>	Variabel independen: <i>Job satisfaction</i> Variabel dependen: <i>Work Performance.</i> Alat uji : Teknik <i>structural equation model</i>	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Ilmawan, M., Wulandari, D., & Fitriani, F. (2017)	Jurnal Ekonomi Modernisasi, 13(1), 37-45. doi:http://dx.doi.org/10.21067/jem.v13i1.1745	Peran Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja	Variabel independen: - Gaya kepemimpinan - Kompensasi. Variabel dependen: - kinerja - kepuasan kerja Alat uji : Analisis regresi linier, analisis jalur dan uji sobel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja namun terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan pada penelitian ini bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja

Lanjutan Tabel 1.6

					karyawan melalui kepuasan kerja. Selain itu, kompensasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
9	Andika Ardiansyah, Darwin Lie, Efendi, dan Andy Wijaya (2017)	Jurnal MAKER, Vol. 3, No.2, 2017 : 2502-4434	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) KC Pematangsiantar	Variabel bebas, Gaya Kepemimpinan (X1) dan Etos Kerja (X2). Variabel terikat, Kepuasan Kerja(Y). Alat uji : Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
10	Omar Rabeea Mahdi, Erzan Shafizan Bin Gulam Mohd, Mahmoud Khalid Almsafir (2014)	Procedia Social and Behavioral Sciences 109 (2014) 1076 - 1087	<i>Empirical Study on the Impact of Leadership Behavior On Organizational Commitment in Plantation Companies in Malaysia</i>	Variabel independen: - Leadership Behavior Variabel dependen: - Organizational Commitment Alat uji: Spearman correlation analysis, regression analysis	Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara <i>leadership behavior</i> dengan <i>organizational commitment</i>

Lanjutan Tabel 1.6

11	Yussy Bhayapradesita dan Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME (2018)	Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Vol 7, No 2: Semester Genap 2018/2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan <i>Path-Goal</i> terhadap Intensitas <i>Turnover</i> dimediasi oleh Komitmen Organisasional	<p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan <i>Path-goal</i> <p>Variabel dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intensitas <i>Turnover</i> - Komitmen Organisasional <p>Alat uji: analisis statistik deskripsi, metode jalur tujuan (<i>path analysis</i>)</p>	<p>Pengaruh signifikan negatif antara gaya kepemimpinan <i>path-goal</i> terhadap intensitas <i>turnover</i>, Adanya pengaruh signifikan positif antara gaya kepemimpinan <i>path-goal</i> terhadap komitmen <i>organisasional</i>. Terdapat pengaruh signifikan negatif antara komitmen <i>organisasional</i> terhadap intensitas <i>turnover</i>. Dan terdapat pengaruh signifikan negatif antara gaya kepemimpinan <i>path-goal</i> yang dimediasi oleh komitmen <i>organisasional</i> terhadap intensitas <i>turnover</i>.</p>
12	Anoop Patiar, Ying Wang (2020)	Journal of Hospitality and Tourism Management 42 (2020) 29-39	<i>Managers' leadership, compensation and benefits, and departments' performance: Evidence from upscale hotels in Australia</i>	<p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Leadership style</i> <p>Variabel mediasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Compensation and Benefit</i> <p>Variabel dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Departmental (employee) Performance</i> <p>Alat uji: <i>Regression analysis, sobel's test, factor analysis</i></p>	<p>Terdapat efek mediasi dari kompensasi terhadap hubungan antara <i>transactional leadership</i> dengan <i>performance</i>.</p>

Lanjutan Tabel 1.6

13	Andayani dan Tirtayasa(2019)		Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan kinerja pegawai. Alat uji: Regresi linear berganda dan ujihipotesis	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
14	Jamaludin (2017)		Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaho Indahcitra Garment Jakarta	Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Alat uji: regresi linier sederhana, analisa koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan uji t	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari (2019)	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2, Juni 2019 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 4321-1234	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA	Kompensasi dan Kinerja Karyawan Alat uji: Regresi linier sederhana.	terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya).

Sumber: data sekunder diolah peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 1.6 terdapat perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang lebih terdahulu yaitu penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja dan kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaan lain juga terletak pada metodologi penelitian dimana peneliti menggunakan alat penelitian teknik analisis SEM-PLS yaitu untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel. Perbedaan penelitian juga terletak pada objek yang diteliti dimana peneliti memilih Ramayana *Prime Department Store* Depok.

Pada penelitian ini penulis menggunakan penunjang dari penelitian terdahulu. Agar tidak terjadinya duplikasi, dalam penelitian ini kajian empiris didapatkan dalam bentuk penelitian terdahulu yang dijadikan bahan acuan atau referensi pada penelitian ini.

1.7. Hubungan Antar Variabel

1.7.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang dikatakan Kuswandi (2004), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja. Dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Andayani dan Tirtayasa (2019) dan Jamaludin (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga diperkuat dengan penelitian lainnya oleh Praja dan Suparman W (2015) yang menyatakan Hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan

membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.7.2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Kutipan Sikula dalam Mangkunegara (2014) “kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan”. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan. Hubungan ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agung dan pupung (2019) dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya). Dan juga penelitian dari Samudera *et. al.* (2015) kompensasi finansial dan kinerja karyawan membuktikan variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.7.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam hal pekerjaan pemimpinlah yang harusnya bisa membuat nyaman mungkin karyawan agar kepuasan kerja karyawan dapat dicapai maksimal. Suhendi dan Anggara (2010) yang menyatakan bahwa peran para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat kinerja organisasi. Hubungan ini juga didukung oleh

penelitian yang dilakukan Cetin *et. al.* (2020) dimana gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

1.7.4. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut pendapat dari Mangkunegara (2013) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2011) kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hubungan ini didukung penelitian dari Septerina dan Irawati, R. (2018) dimana Hubungan kompensasi finansial dan kepuasan kerja membuktikan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

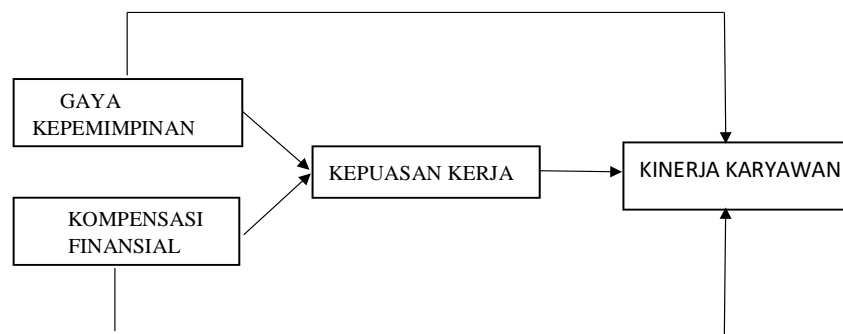
1.7.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Affandi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Hubungan ini didukung oleh penelitian dari Eliyana *et. al.* (2019) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (*work performance*)

1.8. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok dapat meningkat karena adanya kepuasan kerja para karyawan terpenuhi yang berasal dari gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial yang ada dalam perusahaan.

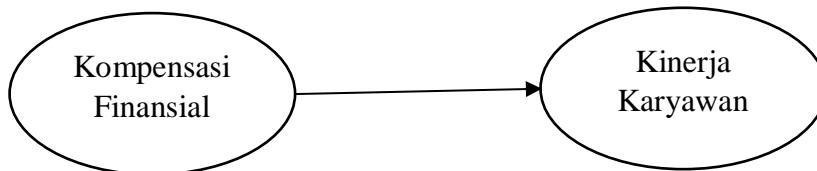
Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan Gambar 1.2, maka pemikiran dalam penelitian ini diawali dengan tahap input atau masukan yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan kepuasan kerja yang tentunya telah dipaparkan oleh penulis pada latar belakang masalah penelitian ini. Untuk penelitian ini bersifat positif dimana penulis berupaya untuk mengetahui dan mengungkapkan seberapa besar pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi Finansial terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan dengan melihat pencapaian penjualan Ramayana *Prime Department Store* Depok saat ini.

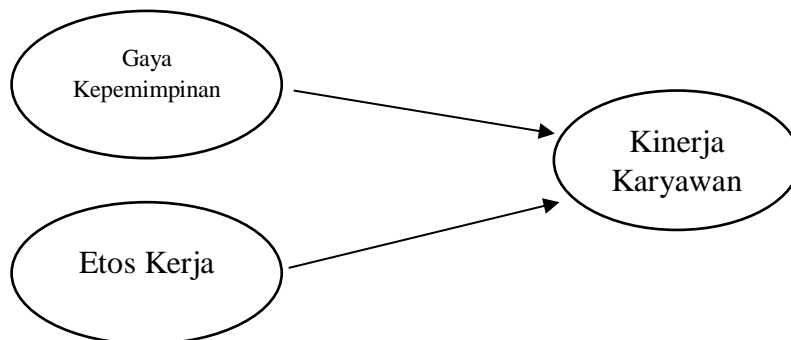
Kerangka pemikiran disusun berdasarkan penelitian yang terdahulu:

1. Penelitian terdahulu oleh Samudra *et. al.* (2015)



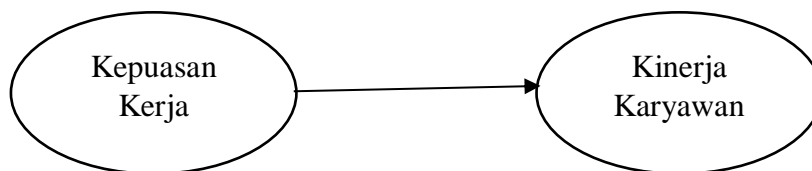
Hasil penelitian terdapat hubungan positif antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian terdahulu oleh Praja dan Suparman W (2015)



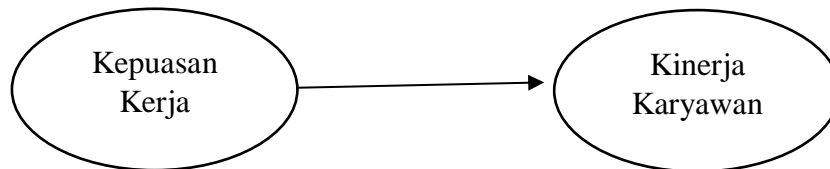
Hasil penelitian terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian terdahulu oleh Shahab dan Nisa (2014)



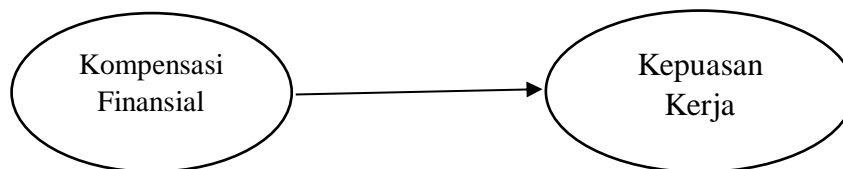
Hasil penelitian terdapat hubungan signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian terdahulu oleh Saputra *et. al.* (2016).



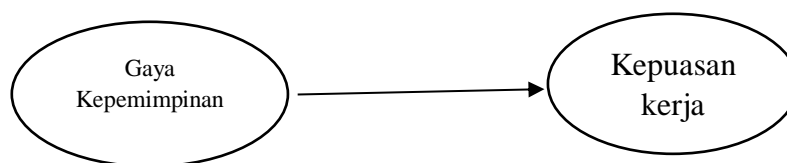
Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian terdahulu oleh Septerina dan Irawati (2018).



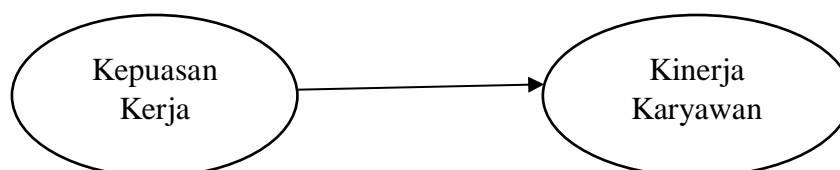
Hasil penelitian terdapat hubungan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja.

6. Penelitian terdahulu oleh Cetin *et. al.* (2012).



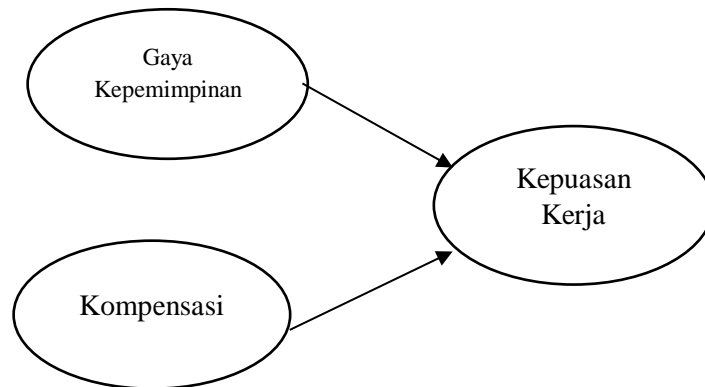
Hasil penelitian terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

7. Penelitian terdahulu oleh Eliyana, *et. al.* (2019)



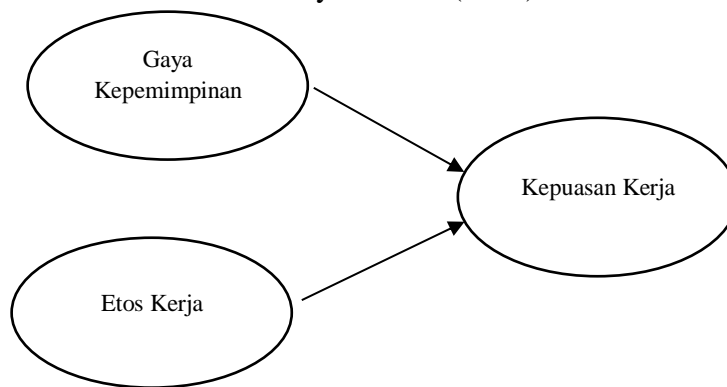
Hasil penelitian terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

8. Penelitian terdahulu oleh Ilmawan, M. *et. al.* (2017)



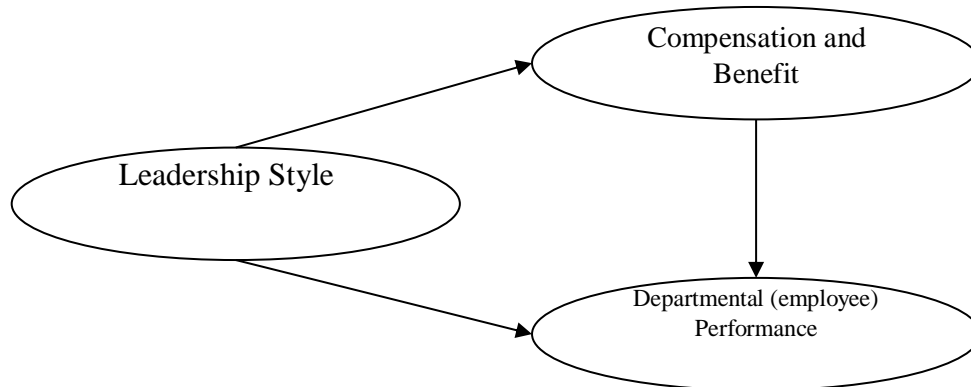
Hasil penelitian terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

9. Penelitian terdahulu oleh Ardiansyah *et. al.* (2017)



Hasil penelitian terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kepuasan kerja.

10. Penelitian terdahulu oleh Patiar dan Wang (2020)



Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat efek mediasi yang signifikan dari kompensasi dan benefit terhadap hubungan antara *transactional leadership* dan *employee performance*. Selain itu, *leadership style* memiliki hubungan positif terhadap *employee performance*.

1.9.Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.

H2: Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.

H4: Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.

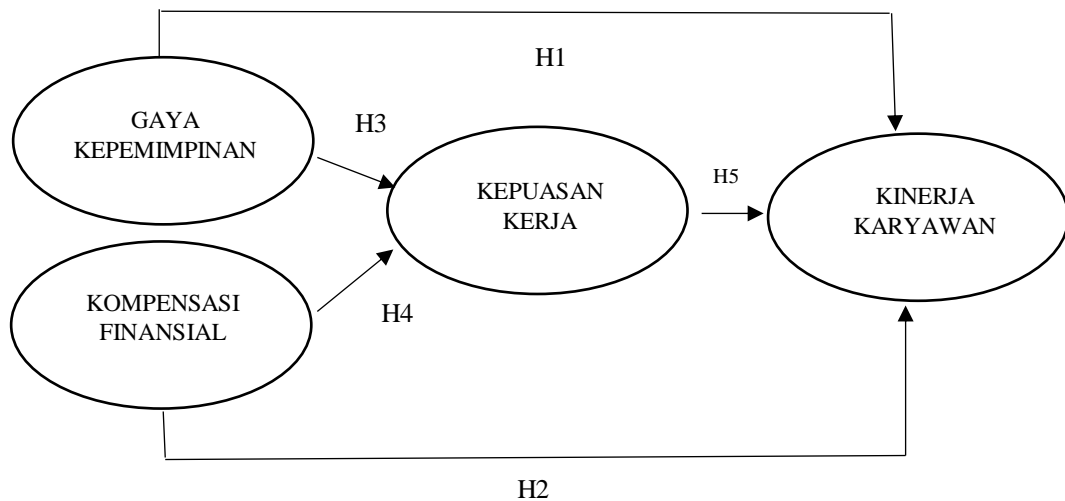
H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.

H6: gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.

H7: kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.

Berdasarkan hipotesis maka dapat digambarkan model hipotesis sebagai berikut:

Gambar 1.3
Model Hipotesis penelitian



H6: $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$

H7: $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$

1.10. Definisi Konsep dan Operasional

1.10.1. Definisi Konsep

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014).

b. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (Bangun, 2012).

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2015).

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Edy Sutrisno, 2010).

1.10.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering digunakan pemimpin terhadap karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 1.7
Sumber Referensi Indikator Penelitian

Variabel	Konsep menurut Robbins dan Coulter (2010)	Penelitian terdahulu milik Rabeea Mahdi, Mohd, dan Almsafir (2014)	Penelitian terdahulu milik Bhayapradesita dan Sudiro (2018)	Penelitian yang akan dilakukan berdasarkan indikator penelitian Mahdi, Mohd, dan Almsafir (2014), Bhayapradesita dan Sudiro (2019)
	Indikator	Indikator		Indikator
Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	Directive Leadership: memberi arahan langsung ke bawahan tentang apa yang mereka perlu lakukan, perintah jelas dan spesifik, memberitahu ekspektasi pekerjaan secara jelas,		Atasan saya memberikan arahan atau perintah langsung tentang apa yang perlu saya lakukan
				Atasan saya memberikan arahan/perintah yang jelas dan spesifik
				Atasan saya memberikan ekspektasi

Lanjutan Tabel 1.7

		menjelaskan peran bawahan secara jelas dan hasil yang diharapkan dari pekerjaan yang didelegasikan		pekerjaan secara jelas
				Atasan saya menjelaskan peran saya dalam proyek maupun organisasi secara jelas
	Tipe suportif	Supportive Leadership: berbicara dengan bawahan, mendukung usaha bawahan, memberikan harapan, membantu menyelesaikan masalah bawahan		Atasan saya sering mengajak saya berbicara dan berdiskusi
				Atasan saya mendukung dan mengapresiasi hasil kerja saya
				Atasan saya memberikan motivasi dan harapan kepada bawahannya
				Atasan saya seringkali turun tangan untuk membantu masalah yang dihadapi bawahannya
	Tipe partisipatif		Participative Leadership: berkonsultasi dengan bawahan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, menggunakan saran dan ide bawahan,	Atasan saya berkonsultasi dan mendengarkan pendapat bawahannya
				Atasan saya melibatkan saya dalam mengambil keputusan perusahaan
				Atasan saya menggunakan

Lanjutan Tabel 1.7

			mendorong bawahan untuk berpendapat, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif	saran dan ide dari bawahannya
			untuk menyatakan ide dan pendapat	Atasan saya mendorong bawahannya untuk berpendapat
				Atasan saya berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi bawahannya untuk berpendapat
	Tipe berorientasi pada prestasi		Achievement-oriented leadership: menetapkan target, dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal untuk mengembangkan prestasi dalam mencapai tujuannya.	Atasan menetapkan target yang harus dicapai bawahannya
				Atasan mengharapkan bawahannya untuk berprestasi semaksimal mungkin
				Atasan mengharapkan bawahannya untuk kerja melampaui target

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

b. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

Tabel 1.8
Sumber Referensi Indikator Penelitian

Variabel	Konsep menurut Wilson Bangun (2012)	Penelitian terdahulu Samudra, Rahardjo, dan Mukzam (2014)	Penelitian yang akan dilakukan berdasarkan indikator penelitian milik Samudra, Rahardjo, dan Mukzam (2014)
	Indikator	Indikator	Indikator
Kompensasi finansial	Gaji pokok	Gaji pokok	Saya selaku karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasar dengan memanfaatkan gaji yang diberikan perusahaan
			Gaji yang saya terima mempengaruhi motivasi saya dalam bekerja
	Bonus	Bonus	Bonus dari perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja saya
	Insentif	Insentif	Insentif yang diberikan perusahaan bermanfaat bagi

Lanjutan Tabel 1.8

			kehidupan pribadi maupun keluarga saya
	Tunjangan	Fasilitas keanggotaan organisasi	Tunjangan yang perusahaan berikan untuk saya sesuai dengan porsi peran saya di perusahaan
			Perusahaan memberikan fasilitas asuransi kesehatan bagi karyawan dan keluarganya

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja Ramayana *Prime Department Store* Depok dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Tabel 1.9
Sumber Referensi Indikator Penelitian

Variabel	Konsep menurut Robbins (2015)	Penelitian terdahulu milik Putra dan Ardana (2016)	Penelitian yang akan dilakukan berdasarkan indikator penelitian milik Putra dan Ardana (2016)
	Indikator	Indikator	Indikator
Kepuasan kerja	Pekerjaan yang secara mental menantang	Pekerja itu sendiri	Selama ini saya merasa cukup puas terhadap

Lanjutan Tabel 1.9

			pekerjaan yang saya kerjakan
	Kondisi kerja yang mendukung	Gaji atau upah	Gaji atau upah yang diberikan perusahaan sudah memenuhi ekspektasi saya sehingga saya merasa puas
	Gaji atau upah yang pantas	Promosi	Perusahaan memberikan saya promosi jabatan yang membuat saya merasa puas
	Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	Pengawasan	Pengawasan yang ada di tempat kerja membuat saya puas
	Rekan kerja yang mendukung	Kelompok Kerja	Pembagian kelompok/team kerja yang ada di tempat kerja membuat saya puas
		Kondisi	Kondisi kerja di tempat kerja membuat saya puas

Sumber : Data diolah peneliti, 2021

d. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.

Tabel 1.10

Sumber Referensi Indikator Penelitian

Variabel	Konsep menurut Bernardin dan Russel dalam Setiawan (2015)	Penelitian terdahulu milik Praja dan suparman W (2015)	Penelitian yang akan dilakukan berdasarkan indikator penelitian milik Praja dan suparman W (2015)
	Indikator	Indikator	Indikator
Kinerja karyawan	Kualitas kerja	Kualitas kerja	Saya mampu untuk melaksanakan kualitas kerja sesuai dengan yang diinginkan
			saya mampu meminimalkan kesalahan dalam setiap pekerjaan yang di berikan
	Kuantitas kerja	Kuantitas kerja	Saya mampu melaksanakan kuantitas kerja sesuai dengan yang diberikan
	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	Keandalan	Saya mampu melaksanakan tugas dengan tepat waktu
			Saya mampu menggunakan waktu yang diberikan secara efisien dan efektif
	Efektivitas		Pemberdayaan karyawan dan sumberdaya lainnya perlu dikembangkan dan dimaksimalkan dalam setiap

Lanjutan Tabel 1.10

			kegiatan, baik perencanaan, pelaksanaan, maupun pengawasan
	Hubungan antar perseorangan	Sikap	Saya mampu berkerjasama dengan teman-teman di bagian/divisi yang sama
			Saya mampu berkerjasama dengan teman-teman di bagian/divisi lainnya

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

1.11. Metode Penelitian

1.11.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat *explanatory research* dimana peneliti ingin mengetahui dan menjelaskan mengenai hubungan antar variabel. Peneliti menggunakan *explanatory research*, dikarenakan penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan di Ramayana *prime department store* depok dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan kepuasan kerja. *Explanatory research* menurut Singarimbun dan Effendi (2006) adalah penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas.

1.11.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.

1.11.3. Alasan Pemilihan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Ramayana *Prime Department Store* Depok. Lokasi penelitian ini dipilih karena Ramayana *Prime Department Store* Depok pada periode 2019-2022 mengalami penurunan *margin* target penjualan pada beberapa bulan. Hal ini disebabkan oleh pandemi yang terjadi di awal tahun 2019 membuat banyak masyarakat yang tidak dapat mengunjungi gerai untuk berbelanja sedangkan Ramayana sangat bergantung dengan jumlah konsumen yang datang ke gerai untuk berbelanja. selain itu alasan memilih lokasi penelitian ini dikarenakan terdapat keluarga yang bekerja di Ramayana *Prime Department Store* Depok sehingga peneliti dapat meminta data internal perusahaan serta melakukan penelitian langsung di gerai tersebut.

1.11.4. Populasi dan Sampel Penelitian

A. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok yang berjumlah 181 orang karyawan.

B. Sampel

Sampel akan dipilih secara acak yang mewakili dari keseluruhan populasi di Ramayana *Prime Department Store* Depok. Sampel yang akan diambil peneliti berdasarkan rumus Slovin (Umar, 2004) adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 10% (Umar, 2004).

$$n = \frac{181}{1 + 181(0.10)^2}$$

= 64,41 dibulatkan 65 orang

1.11.5. Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* yang digunakan adalah *probability sampling*. Dari *probability sampling*, yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, dikatakan simpel (sederhana) karena pengambilan anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, atau dengan kata lain anggota populasi dianggap homogen.

1.11.6. Sumber dan Instrumen Pengumpulan Data

Sumber data pada penelitian ini menggunakan sumber *primer* merupakan sumber data yang berasal dari penelitian langsung yang dilakukan oleh peneliti. Sumber data yang peneliti gunakan berupa hasil kuesioner kepada karyawan Ramayana Prime Department Store Depok. Instrumen pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu dengan penyebaran kuesioner yang langsung memberikan data kepada peneliti (Sugiyono, 2019). Penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data kuesioner dalam bentuk Google Form.

1.11.7. Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Teknik pengukuran ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan *skala likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut selanjutnya dijadikan sebagai titik untuk menyusun item-item instrument berupa pernyataan atau pertanyaan. *Skala likert* ini akan diterapkan dalam kuesioner yang akan diberikan kepada responden yang disebar secara acak. Dalam *skala likert* ini terdapat *interval* pilihan jawaban yang akan dipilih oleh responden terdiri dari 1 sampai 5.

Tabel 1.11
Skala Likert

Kode	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian (Sugiyono, 2019)

1.11.8. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan datanya, maka dari itu kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang akan diukur. Kita ketahui bahwa setelah kuesioner tersebut sudah teruji dan valid, belum tentu yang terjadi di lapangan merupakan data yang valid. Validitas pada penelitian ini diuji dalam *discriminant validity* pada SEM-PLS.

b. Uji Realibilitas

Suatu data dinyatakan *reliable* apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda Sugiyono (2017). Uji reliabilitas pada penelitian ini akan diuji menjadi satu dalam *composite reliability* pada SEM-PLS.

1.11.9. Teknis Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dengan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

b. Analisis Statistik Inferensial

Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diperlukan untuk populasi. Statistik ini cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas.

c. SEM dengan PLS

Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) sebagai analisisnya. Jenis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang digunakan yaitu PLS (*Partial Least Squares*). Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (*model structural* yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (*model pengukuran* yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi, hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen.

Estimate parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya. Ketiga, berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi tiga tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (Latan dan Ghozali, 2012).

- Model Pengukuran atau *Outer Model*

Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Latan dan Ghozali, 2012).

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,50 (Latan dan Ghozali, 2012). *Composite reliability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan Cronbach's Alpha (Latan dan Ghozali, 2012).

- Model Struktural atau *Inner Model*

Inner model (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dapat dievaluasi dengan melihat R^2 (*reliabilitas indikator*) untuk konstruk dependen dan nilai t statistik dari pengujian koefisien jalur. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai *path coefficients* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Nilai *path coefficients* yang ditunjukkan oleh nilai *t-statistics* harus di atas 1,96.

- Analisis Jalur

Model analisis jalur digunakan untuk menganalisa pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun

tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Riduwan, 2012).

1.11.10. Uji Hipotesis

a. Uji T (T-Test)

Uji t atau T-Test menurut Ghozali (2018) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/indipenden secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

- t = Statistik t parsial dengan derajat kebebasan n-2
- r = korelasi parsial yang di tentukan
- n = jumlah pengamatan

Pengujian dilakukan menggunakan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai T-Test dapat dilakukan dari sig yang tercantum pada kolom sig (signifikan). Jika angka signifikan ($\text{sig} > 0,05$) maka hubungan kedua variabel dikatakan tidak signifikan. Sebaliknya apabila angka signifikan ($\text{sig} < 0,05$) maka hubungan kedua variabel signifikan. Kriteria yang digunakan sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.
- b) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima.

BAB II

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat PT. Ramayana Lestari Sentosa

PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk merupakan salah satu Department Store yang ada di Indonesia. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis rantai toko swalayan. Jaringan toko yang dirintis oleh pasangan suami istri Paulus Tumewu dan Tan Lee Chuan ini pertama kali dibuka pada tahun 1978. Perusahaan ini didirikan di Indonesia pada tanggal 14 Desember 1983 berdasarkan Akta Notaris R. Muh. Hendrawan, S.H., No.60 pada tanggal yang sama, Akta pendirian ini disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dalam Surat Keputusan No.C2-5877.HT.01.01. TH.85 tanggal 17 September 1985 dan diumumkan dalam Berita Negara No.9 Tambahan No.589 tanggal 3 Oktober 1985.

Pada tahun 1985 Ramayana mulai memperkenalkan produk sepatu, tas, dan aksesoris. Begitupun di tahun yang sama, Ramayana membuka toko pertama di luar Jakarta, tepatnya di Bandung. Pada toko cabang pertama tersebut, mereka telah memperkenalkan produk aksesoris seperti sepatu dan tas yang tak hanya terbatas pada pakaian. Pada tahun 1989 Ramayana telah menjadi jaringan ritel, yang terdiri dari 13 gerai dan mempekerjakan sebanyak 2.500 pekerja. Produk yang ditawarkan lebih luas yaitu mencakup kebutuhan rumah tangga, mainan, dan alat tulis. Sesuai dengan pasal 3 Anggaran Dasar Perusahaan, kegiatan utama perusahaan adalah perdagangan umum yang menjual berbagai macam barang

seperti pakaian, aksesoris, tas, sepatu, kosmetik dan produk-produk kebutuhan sehari-hari melalui gerai serba ada (*Department Store*) milik Perusahaan.

Ramayana terus melakukan berbagai inovasi menarik lainnya dengan mengembangkan konsep belanja satu atap pusat perbelanjaan. Dengan konsep ini, Ramayana semakin tumbuh dengan jaringan ritel yang terbesar di Indonesia. Pada tahun 2007, Perusahaan menghentikan operasi 2 gerai dan mengoperasikan gerai baru sebanyak 11 gerai. Pada tanggal 31 Desember 2007, jumlah gerai yang dioperasikan oleh Perusahaan terdiri dari 95 gerai dengan nama "Ramayana" dan "Robinson", 3 gerai dengan nama "Cahaya" dan 2 gerai dengan nama "Orangemart", yang berlokasi di Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Sumatera, Bali, Kalimantan, Nusa Tenggara dan Sulawesi. Kantor Pusat Perusahaan berdomisili di Jl. KH Wahid Hasyim No. 220 A & B, Jakarta 10250. Saat ini perusahaan telah mengoperasikan toko di 42 kota besar di Indonesia dan mempekerjakan lebih dari 17.867 orang karyawan yang telah berdedikasi tinggi pada perusahaan.

Bahkan pada tahun 2010, perusahaan telah mendirikan toko pertamanya di Papua. Dengan misi "menjadi jaringan ritel terbesar di Indonesia dengan mengendalikan biaya, meningkatkan layanan pelanggan, pengembangan sumber daya manusia, dan mempertahankan hubungan saling menguntungkan dengan pemasok dan rekan bisnis", Ramayana akan selalu memanjakan konsumennya dengan produk berkualitas tinggi dan harga yang terjangkau.

B. Visi dan Misi PT. Ramayana Lestari Sentosa

Visi PT. Ramayana Lestari Sentosa

Sebagai jaringan Perusahaan retail, berkomitmen untuk melayani kebutuhan bersegmen menengah bawah, menyediakan beragam produk terjangkau dan berkualitas, menawarkan pelayanan pelanggan yang penuh perhatian.

Misi PT. Ramayana Lestari Sentosa

Tetap menjaga posisi sebagai peritel terbesar di Indonesia, melalui ekspansi pasar, pengendalian biaya yang cerdas, meningkatkan layanan pelanggan, pengembangan sumber daya manusia, dan membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan rekan bisnis kami: semuanya untuk memaksimalkan nilai pemegang saham.

C. Profil PT. Ramayana Lestari Sentosa

Nama Perusahaan	: PT. Ramayana Lestari Sentosa (Cabang Depok Jawa Barat)
Industri	: <i>Department Store</i>
Induk	: Ramayana Lestari Sentosa
Branch Head	: R. Gultom
Telepon	: (+62) 8811913393
Jam operasional	: Senin: 09:00-22:00 Selasa: 10:00-21:30 Rabu: 09:00-22:00

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Data yang diperoleh berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 65 responden karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Analisis Data yang digunakan pada penelitian ini adalah Teknik Analisis Statistik Deskriptif dan Teknik Analisis Inferensial. Teknik Analisis Statistik Deskriptif terkait dengan karakteristik dan penilaian responden. Teknik Analisis Statistik Inferensial dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan jenis PLS (*Partial Least Square*)

A. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya butir-butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Pengujian validitas pada butir-butir pertanyaan di dalam kuesioner dilakukan melalui program IBM SPSS Statistik 20. Validitas dalam penelitian mencerminkan adanya kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2015). Sebuah item dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r (koefisien korelasi) lebih besar dari 0,361 (Sugiyono, 2015). Uji validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian yang telah disebarakan kepada 30 responden pertama sebagai uji coba sebelum kuesioner disebarakan kepada

responden sesuai dengan jumlah sampel yang dibutuhkan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.736	0.361	Valid
2	0.650	0.361	Valid
3	0.791	0.361	Valid
4	0.870	0.361	Valid
5	0.875	0.361	Valid
6	0.800	0.361	Valid
7	0.795	0.361	Valid
8	0.824	0.361	Valid
9	0.773	0.361	Valid
10	0.916	0.361	Valid
11	0.874	0.361	Valid
12	0.863	0.361	Valid
13	0.857	0.361	Valid
14	0.825	0.361	Valid
15	0.848	0.361	Valid
16	0.844	0.361	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.826	0.361	Valid
2	0.873	0.361	Valid
3	0.891	0.361	Valid
4	0.776	0.361	Valid
5	0.805	0.361	Valid
6	0.846	0.361	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.894	0.361	Valid
2	0.913	0.361	Valid

Lanjutan Tabel 3.3

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
3	0.856	0.361	Valid
4	0.842	0.361	Valid
5	0.766	0.361	Valid
6	0.778	0.361	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.884	0.361	Valid
2	0.817	0.361	Valid
3	0.864	0.361	Valid
4	0.845	0.361	Valid
5	0.801	0.361	Valid
6	0.811	0.361	Valid
7	0.792	0.361	Valid
8	0.799	0.361	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item yang berjumlah 36 di keseluruhan variabel penelitian yang meliputi variabel gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki r (koefisien korelasi) yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,361. Hasil uji validitas tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir-butir pertanyaan di dalam kuesioner terkait dengan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Instumen penelitian dalam kuesioner menurut Sugiyono (2015) dinyatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Item yang terdapat dalam sebuah kuesioner dinyatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6. Item yang memiliki Cronbach's

Alpha lebih kecil dari 0,6 akan dinyatakan tidak reliabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.967	0,6	Reliabel
Kompensasi Finansial	0.912	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.917	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.910	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.5 dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha dari seluruh variabel mempunyai nilai lebih besar dari 0,6 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Oleh sebab itu, seluruh item yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel. Selanjutnya akan dilakukan analisis lebih lanjut yaitu dengan membagikan kuesioner kepada 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden pada penelitian ini. Karakteristik responden yang digunakan pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Gambaran tentang karakteristik responden pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian diperoleh data responden yang berkaitan dengan jenis kelamin, dapat dilihat pada Tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	14	22%
Perempuan	53	82%
Total	67	103%

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3.6 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 responden dengan persentase 22% dan jumlah responden perempuan dengan jumlah 53 responden dengan persentase 82%, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil kuesioner, terdapat usia responden yang berbeda-beda, sehingga untuk memudahkan peneliti dalam penyusunan maka dibuat tabel distribusi frekuensi dengan menggunakan aturan *sturgess*. Langkah-langkah aturan *sturgess* sebagai berikut:

- a. Menghitung jumlah kelas interval dengan menggunakan rumus *sturgess*

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log 65 \\ &= 1 + 3,3 \log 65 \\ &= 1 + 6,982 \\ &= 7,982 \text{ dibulatkan menjadi } 8. \text{ Jadi jumlah kelas interval menjadi } 8 \end{aligned}$$

- b. Mengitung rentang data, yaitu data terbesar dikurangi data terkecil

$$\begin{aligned} R &= \text{Usia terbesar} - \text{Usia terkecil} \\ &= 23 - 46 \end{aligned}$$

= 23 tahun

c. Mengitung Panjang kelas, yaitu Rentang Data dibagi Jumlah Kelas

= 23 tahun : 8

= 3 tahun

Karakteristik responden berdasarkan usia pada karyawan Ramayana *Prime*

Department Store Depok dapat dilihat pada Tabel 3.7

Tabel 3.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
23 - 25 Tahun	14	22%
26 - 28 Tahun	18	28%
29 - 31 Tahun	13	20%
32 - 34 Tahun	5	8%
35 - 37 Tahun	1	2%
38 - 40 Tahun	8	12%
41 - 43 Tahun	3	5%
44 - 46 Tahun	3	5%
Total	65	100%

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3.7 responden dengan rentang usia 23 - 25 Tahun sebanyak 14 (22%), responden dengan rentang usia 26 - 28 Tahun sebanyak 18 (28%), responden dengan rentang usia 29 - 31 Tahun sebanyak 13 (20%), responden dengan rentang usia 32 - 34 Tahun sebanyak 5 (8%), responden dengan rentang usia 35 - 37 Tahun sebanyak 1 (2%), responden dengan rentang usia 38 - 40 Tahun sebanyak 8 (12%), responden dengan rentang usia 41 - 43 Tahun sebanyak 3 (5%), dan responden dengan rentang usia 44 - 46 Tahun sebanyak 3 (5%). Berdasarkan hasil tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 26 - 28 Tahun.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil analisis data ini diperoleh persentase responden berdasarkan masa kerja saat ini seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
0-1 Tahun	16	25%
2-3 Tahun	32	49%
4-5 Tahun	11	17%
6-7 Tahun	3	5%
Lebih dari 9 tahun	3	5%
Total	65	100%

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3.8 responden dengan masa kerja 0-1 Tahun sebanyak 16 (25%), responden dengan masa kerja 2-3 Tahun sebanyak 32 (49%), responden dengan masa kerja 4-5 Tahun sebanyak 11 (17%), responden dengan masa kerja 6-7 Tahun sebanyak 3 (5%), dan responden dengan masa kerja Lebih dari 9 tahun sebanyak 3 (3%). Berdasarkan hasil tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja 2-3 Tahun.

C. Analisis Data

1) Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan berdasarkan data yang dikumpulkan dari 65 responden terkait variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Atribut-atribut pada variabel penelitian ini diukur dengan skor terendah 1 (sangat tidak setuju), dan skor tertinggi adalah 5 (sangat setuju). Untuk mengetahui Rentang Skala, maka digunakan perhitungan menurut Umar (2011) adalah sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{Rt-Rr}{M}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Keterangan :

Rt = Rentang Tertinggi

Rr = Rentang Terendah

M = Jumlah Interval

Berdasarkan perhitungan rentang skala tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Jika nilai 1 s/d 1,80, maka rata-rata Sangat Tidak Setuju (STS)
- Jika nilai 1,81 s/d 2,60, maka rata-rata Tidak Setuju (ST)
- Jika nilai 2,61 s/d 3,40, maka rata-rata Netral (N)
- Jika nilai 3,41 s/d 4,20, maka rata-rata Setuju (S)
- Jika nilai 4,21 s/d 5, maka rata-rata Sangat Setuju (SS)

a) Analisis Statistik Variabel Gaya Kepemimpinan

Pengukuran data variabel Gaya Kepemimpinan dalam kuesioner terdiri dari 16 butir pertanyaan. Deskripsi masing-masing butir pertanyaan pada variabel Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Atasan Saya Memberikan Arahan Atau Perintah Langsung Tentang Apa Yang Perlu Saya Lakukan

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store*

Depok. Tabel 3.9 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan:

Tabel 3.9
Atasan Saya Memberikan Arahkan Atau Perintah Langsung Tentang Apa Yang Perlu Saya Lakukan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	8	12%	40
Setuju	4	34	52%	136
Netral	3	21	32%	63
Tidak Setuju	2	2	3%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		65	100%	243
Rata-rata				3,74

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.9 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan. Responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3%), responden yang menyatakan netral sebanyak 21 orang (32%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (52%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,74 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa pimpinan memberikan arahan atau perintah langsung tentang apa yang perlu karyawan lakukan. Sehingga penulis bisa menyimpulkan berdasarkan hasil di atas adalah para karyawan merasa pimpinan mereka sudah memberikan arahan langsung tentang apa yang mereka perlu kerjakan dengan jelas dan baik.

2. Atasan Saya Memberikan Arahan/Perintah Yang Jelas Dan Spesifik

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.10 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan:

Tabel 3.10
Atasan Saya Memberikan Arahan Arahan/Perintah Yang Jelas Dan Spesifik

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	3	5%	15
Setuju	4	32	49%	128
Netral	3	27	42%	81
Tidak Setuju	2	3	5%	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		65	100%	230
Rata-rata				3,54

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.10 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan. Responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (5%), responden yang menyatakan netral sebanyak 27 orang (42%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (49%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,54 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa pimpinan memberikan arahan/perintah yang jelas dan spesifik. Sehingga

penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa pimpinan mereka telah memberikan arahan yang jelas dan spesifik terhadap mereka.

3. Atasan Saya Memberikan Ekspektasi Pekerjaan Secara Jelas

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok. Tabel 3.11 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan:

Tabel 3.11
Atasan Saya Memberikan Ekspektasi Pekerjaan Secara Jelas

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	5	8%	25
Setuju	4	28	43%	112
Netral	3	29	45%	87
Tidak Setuju	2	2	3%	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	229
Rata-rata				3,52

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.11 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3%), responden yang menyatakan netral sebanyak 29 orang (45%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (43%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,52 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok rata-rata setuju

bahwa pimpinan memberikan memberikan ekspektasi pekerjaan secara jelas. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa pemimpin mereka sudah memberikan ekspektasi pekerjaan secara jelas di dalam perusahaan.

4. Atasan Saya Menjelaskan Peran Saya Dalam Projek Maupun Organisasi Secara Jelas

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok. Tabel 3.12 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan:

Tabel 3.12
Atasan Saya Menjelaskan Peran Saya Dalam Projek Maupun Organisasi Secara Jelas

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	8	12%	40
Setuju	4	33	51%	132
Netral	3	20	31%	60
Tidak Setuju	2	3	5%	6
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	239
Rata-rata				3,68

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.12 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (5%), responden yang menyatakan netral sebanyak 20 orang (31%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (51%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,68 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa pimpinan menjelaskan peran karyawan dalam proyek maupun organisasi secara jelas. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa pimpinan mereka sudah memberikan penjelasan tentang peran karyawan dalam proyek maupun organisasi dengan dengan jelas.

5. Atasan Saya Sering Mengajak Saya Berbicara Dan Berdiskusi

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.13 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan:

Tabel 3.13
Atasan Saya Sering Mengajak Saya Berbicara Dan Berdiskusi

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	3	5%	15
Setuju	4	34	52%	136
Netral	3	22	34%	66
Tidak Setuju	2	5	8%	10
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	228
Rata-rata				3,51

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.13 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (8%), responden yang menyatakan netral sebanyak 22 orang (34%),

responden yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (52%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (5%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,51 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa pimpinan sering mengajak karyawan berbicara dan berdiskusi. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan sudah merasa pimpinan mereka sering mengajak karyawan berbicara dan berdiskusi dengan baik.

6. Atasan Saya Mendukung Dan Mengapresiasi Hasil Kerja Saya

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.14 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan:

Tabel 3.14
Atasan Saya Mendukung Dan Mengapresiasi Hasil Kerja Saya

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	7	11%	35
Setuju	4	33	51%	132
Netral	3	20	31%	60
Tidak Setuju	2	4	6%	8
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	236
Rata-rata				3,63

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.14 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak

4 orang (6%), responden yang menyatakan netral sebanyak 20 orang (31%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (51%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,63 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa pimpinan mendukung dan mengapresiasi hasil kerja karyawan. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa pimpinan mereka sudah mendukung dan mengapresiasi hasil kerja mereka dengan baik.

7. Atasan Saya Memberikan Motivasi Dan Harapan Kepada Bawahannya

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.15 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan:

Tabel 3.15
Atasan Saya Memberikan Motivasi Dan Harapan Kepada Bawahannya

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	7	11%	35
Setuju	4	31	48%	124
Netral	3	25	38%	75
Tidak Setuju	2	2	3%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		65	100%	238
Rata-rata				3,66

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.15 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan. Responden yang menyatakan tidak setuju

sebanyak 2 orang (3%), responden yang menyatakan netral sebanyak 25 orang (38%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (48%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,66 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa pimpinan memberikan motivasi dan harapan kepada bawahannya. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan sudah merasa pimpinan memberikan motivasi dan harapan pada karyawan dengan baik.

8. Atasan Saya Seringkali Turun Tangan Untuk Membantu Masalah Yang Dihadapi Bawahannya

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.16 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan:

Tabel 3.16
Atasan Saya Seringkali Turun Tangan Untuk Membantu Masalah Yang Dihadapi Bawahannya

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	5	8%	25
Setuju	4	30	46%	120
Netral	3	28	43%	84
Tidak Setuju	2	2	3%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		65	100%	233
Rata-rata				3,58

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.16 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan. Responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3%), responden yang menyatakan netral sebanyak 28 orang (43%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (46%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,58 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa pimpinan seringkali turun tangan untuk membantu masalah yang dihadapi bawahannya. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa pimpinan sering turun untuk membantu masalah yang dihadapi dengan baik.

9. Atasan Saya Berkonsultasi Dan Mendengarkan Pendapat Bawahannya

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.17 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan:

Tabel 3.17
Atasan Saya Berkonsultasi Dan Mendengarkan Pendapat Bawahannya

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	7	11%	35
Setuju	4	24	37%	96
Netral	3	30	46%	90
Tidak Setuju	2	3	5%	6
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	228
Rata-rata				3,51

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.17 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (5%), responden yang menyatakan netral sebanyak 30 orang (46%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (37%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,51 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa pimpinan berkonsultasi dan mendengarkan pendapat bawahannya. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa pimpinan mereka sudah melakukan konsultasi dan mendengar pendapat bawahannya dengan baik.

10. Atasan Saya Melibatkan Saya Dalam Mengambil Keputusan Perusahaan

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.18 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan:

Tabel 3.18
Atasan Saya Berkonsultasi Dan Mendengarkan Pendapat Bawahannya

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	7	11%	35
Setuju	4	35	54%	140
Netral	3	21	32%	63
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	241
Rata-rata				3,71

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.18 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan netral sebanyak 21 orang (32%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (54%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,71 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa pimpinan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan perusahaan. sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa pimpinan mereka sudah melibat karyawan dalam mengambil keputusan dalam perusahaan dengan baik.

11. Atasan Saya Menggunakan Saran Dan Ide Dari Bawahannya

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store*

Depok. Tabel 3.19 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan:

Tabel 3.19
Atasan Saya Menggunakan Saran Dan Ide Dari Bawahannya

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	5	8%	25
Setuju	4	31	48%	124
Netral	3	24	37%	72
Tidak Setuju	2	4	6%	8
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	230
Rata-rata				3,54

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.19 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (6%), responden yang menyatakan netral sebanyak 24 orang (37%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (48%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,54 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa pimpinan menggunakan saran dan ide dari bawahannya. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa pimpinan mereka sudah menggunakan saran dan ide yang diberikan dengan baik.

12. Atasan Saya Mendorong Bawahannya Untuk Berpendapat

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.20 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan:

Tabel 3.20
Atasan Saya Mendorong Bawahannya Untuk Berpendapat

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	6	9%	30
Setuju	4	29	45%	116
Netral	3	27	42%	81
Tidak Setuju	2	2	3%	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	232
Rata-rata				3,57

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.20 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (2%), responden yang menyatakan netral sebanyak 27 orang (42%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (45%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,57 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa pimpinan mendorong bawahannya untuk berpendapat. Sehingga penulis

dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa pimpinan mereka sudah mendorong karyawannya untuk berpendapat dengan baik.

13. Atasan Saya Berupaya Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif Bagi Bawahannya Untuk Berpendapat

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.21 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan:

Tabel 3.21
Atasan Saya Berupaya Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif Bagi Bawahannya Untuk Berpendapat

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	11	17%	55
Setuju	4	26	40%	104
Netral	3	26	40%	78
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	240
Rata-rata				3,69

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.21 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinannya. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan netral sebanyak 26 orang (40%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (40%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (17%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,69 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki

interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa pimpinan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi bawahannya untuk berpendapat. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa pimpinan mereka sudah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk berpendapat dengan baik.

14. Atasan Menetapkan Target Yang Harus Dicapai Bawahannya

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.22 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan:

Tabel 3.22
Atasan Menetapkan Target Yang Harus Dicapai Bawahannya

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	9	14%	45
Setuju	4	36	55%	144
Netral	3	18	28%	54
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	246
Rata-rata				3,78

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.22 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan netral sebanyak 18 orang (28%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (55%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (14%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,78 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa pimpinan menetapkan target yang harus dicapai bawahannya. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa pimpinan mereka sudah menetapkan target yang harus dicapai dengan baik.

15. Atasan Mengharapkan Bawahannya Untuk Berprestasi Semaksimal Mungkin

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.23 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan:

Tabel 3.23
Atasan Mengharapkan Bawahannya Untuk Berprestasi Semaksimal Mungkin

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	7	11%	35
Setuju	4	34	52%	136
Netral	3	21	32%	63
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Sangat Tidak Setuju	1	2	3%	2
Total		65	100%	238
Rata-rata				3,66

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.23 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak

1 orang (2%), responden yang menyatakan netral sebanyak 21 orang (32%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (52%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,66 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa pimpinan mengharapkan bawahannya untuk berprestasi semaksimal mungkin. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa pimpinan mereka sudah memberikan harapan agar dapat berprestasi semaksimal mungkin dengan baik.

16. Atasan Mengharapkan Bawahannya Untuk Kerja Melampaui Target

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.24 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan:

Tabel 3.24
Atasan Mengharapkan Bawahannya Untuk Kerja Melampaui Target

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	13	20%	65
Setuju	4	27	42%	108
Netral	3	20	31%	60
Tidak Setuju	2	4	6%	8
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	242
Rata-rata				3,72

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.24 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (6%), responden yang menyatakan netral sebanyak 20 orang (31%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (42%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (20%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,72 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa pimpinan mengharapkan bawahannya untuk kerja melampaui target. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa pimpinan mereka selalu mengharapkan bawahannya untuk kerja melampaui target.

17. Rata-rata *Item* Variabel Gaya Kepemimpinan

Jawaban 65 responden terhadap setiap butir pertanyaan menghasilkan rata-rata penilaian pada setiap item yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan. Tabel 3.25 merupakan perhitungan rata-rata variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 3.25
Rata-rata *Item* Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item	Rata-rata	Tafsir Rata-rata
1	Atasan saya memberikan arahan atau perintah langsung tentang apa yang perlu saya lakukan	3,74	Setuju
2	Atasan saya memberikan arahan/perintah yang jelas dan spesifik	3,54	Setuju
3	Atasan saya memberikan ekspektasi pekerjaan secara jelas	3,52	Setuju

Lanjutan Tabel 3.25

4	Atasan saya menjelaskan peran saya dalam proyek maupun organisasi secara jelas	3,68	Setuju
5	Atasan saya sering mengajak saya berbicara dan berdiskusi	3,51	Setuju
6	Atasan saya mendukung dan mengapresiasi hasil kerja saya	3,63	Setuju
7	Atasan saya memberikan motivasi dan harapan kepada bawahannya	3,66	Setuju
8	Atasan saya seringkali turun tangan untuk membantu masalah yang dihadapi bawahannya	3,58	Setuju
9	Atasan saya berkonsultasi dan mendengarkan pendapat bawahannya	3,51	Setuju
10	Atasan saya melibatkan saya dalam mengambil keputusan perusahaan	3,71	Setuju
11	Atasan saya menggunakan saran dan ide dari bawahannya	3,54	Setuju
12	Atasan saya mendorong bawahannya untuk berpendapat	3,57	Setuju
13	Atasan saya berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi bawahannya untuk berpendapat	3,69	Setuju
14	Atasan menetapkan target yang harus dicapai bawahannya	3,78	Setuju
15	Atasan mengharapkan bawahannya untuk berprestasi semaksimal mungkin	3,66	Setuju
16	Atasan mengharapkan bawahannya untuk kerja melampaui target	3,72	
Rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan		3,63	Setuju

sumber: Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.25 menunjukkan nilai rata-rata setiap item variabel Gaya Kepemimpinan. Butir pertanyaan dengan rata-rata tertinggi sebesar 3,78 adalah “Atasan menetapkan target yang harus dicapai bawahannya”. Butir pertanyaan dengan rata-rata terendah sebesar 3,51 adalah “Atasan saya sering mengajak saya berbicara dan berdiskusi”. Guna mendapat penilaian terhadap variabel Gaya Kepemimpinan dilakukan rata-rata dari keseluruhan butir pertanyaan yang digunakan oleh variabel Gaya Kepemimpinan. Hasil perhitungan rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 3,63 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20.

Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mendapat rata-rata penilaian setuju dari 65 responden.

b) Analisis Statistik Variabel Kompensasi Finansial

1. Saya selaku karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasar dengan memanfaatkan gaji yang diberikan perusahaan

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok. Tabel 3.26 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel kompensasi finansial:

Tabel 3.26
Saya selaku karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasar dengan memanfaatkan gaji yang diberikan perusahaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	12	18%	60
Setuju	4	28	43%	112
Netral	3	23	35%	69
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	244
Rata-rata				3,75

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.26 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel kompensasi finansial. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan netral sebanyak 23 orang (35%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (43%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (18%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,75 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasar dengan memanfaatkan gaji yang diberikan perusahaan. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa mereka dapat memenuhi kebutuhan dasar dengan memanfaatkan gaji yang mereka dapatkan dari perusahaan dengan baik.

2. Gaji Yang Saya Terima Mempengaruhi Motivasi Saya Dalam Bekerja

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.27 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel kompensasi finansial:

Tabel 3.27
Gaji Yang Saya Terima Mempengaruhi Motivasi Saya Dalam Bekerja

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	13	20%	65
Setuju	4	24	37%	96
Netral	3	23	35%	69
Tidak Setuju	2	4	6%	8
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	239
Rata-rata				3,68

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.27 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel kompensasi finansial. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (6%), responden yang menyatakan netral sebanyak 23 orang

(35%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (37%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (20%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,68 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa Gaji yang diterima mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa gaji yang mereka terima dapat mempengaruhi motivasi untuk bekerja dengan baik.

3. Bonus Dari Perusahaan Dapat Meningkatkan Semangat Kerja Saya

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.28 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel kompensasi finansial:

Tabel 3.28

Bonus Dari Perusahaan Dapat Meningkatkan Semangat Kerja Saya

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	10	15%	50
Setuju	4	30	46%	120
Netral	3	21	32%	63
Tidak Setuju	2	3	5%	6
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	240
Rata-rata				3,69

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.28 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel kompensasi finansial. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (5%), responden yang menyatakan netral sebanyak 21 orang (32%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (46%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (15%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,69 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa bonus dari perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa pemberian bonus di perusahaan dapat meningkatkan semangat bekerja karyawan.

4. Insentif Yang Diberikan Perusahaan Bermanfaat Bagi Kehidupan Pribadi Maupun Keluarga Saya

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.29 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel kompensasi finansial:

Tabel 3.29
Insentif Yang Diberikan Perusahaan Bermanfaat Bagi Kehidupan Pribadi
Maupun Keluarga Saya

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	4	6%	20
Setuju	4	30	46%	120
Netral	3	29	45%	87
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	230
Rata-rata				3,54

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.29 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel kompensasi finansial. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan netral sebanyak 29 orang (45%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (46%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,54 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa insentif yang diberikan perusahaan bermanfaat bagi kehidupan pribadi maupun keluarga karyawan. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa insentif yang berikan perusahaan sangat bermanfaat bagi kehidupan karyawan maupun keluarga mereka.

5. Tunjangan Yang Perusahaan Berikan Untuk Saya Sesuai Dengan Porsi Peran Saya Di Perusahaan

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.30 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel kompensasi finansial.

Tabel 3.30 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel kompensasi finansial. Responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (8%), responden yang menyatakan netral sebanyak 31 orang (48%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (32%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12%).

Tabel 3.30
Tunjangan Yang Perusahaan Berikan Untuk Saya Sesuai Dengan Porsi Peran Saya Di Perusahaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	8	12%	40
Setuju	4	21	32%	84
Netral	3	31	48%	93
Tidak Setuju	2	5	8%	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		65	100%	227
Rata-rata				3,49

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,49 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan porsi peran karyawan

di perusahaan. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa tunjangan yang di berikan sudah sesuai dengan prosi serta peran setiap karyawan di perusahaan.

6. Perusahaan Memberikan Fasilitas Asuransi Kesehatan Bagi Karyawan Dan Keluarganya

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok. Tabel 3.31 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel kompensasi finansial.

Tabel 3.31
Perusahaan Memberikan Fasilitas Asuransi Kesehatan Bagi Karyawan Dan Keluarganya

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	8	12%	40
Setuju	4	33	51%	132
Netral	3	18	28%	54
Tidak Setuju	2	4	6%	8
Sangat Tidak Setuju	1	2	3%	2
Total		65	100%	236
Rata-rata				3,63

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.31 menunjukan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel kompensasi finansial. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (6%), responden yang menyatakan netral sebanyak 18 orang (28%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (51%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,63 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa perusahaan memberikan fasilitas asuransi kesehatan bagi karyawan dan keluarganya. Sehingga penulis menyimpulkan bahwa karyawan merasa perusahaan sudah memberikan fasilitas asuransi kesehatan bagi karyawan dan keluarga dengan baik.

7. Rata-rata *Item* Variabel Kompensasi Finansial

Jawaban 65 responden terhadap setiap butir pertanyaan menghasilkan rata-rata penilaian pada setiap item yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi finansial. Tabel 3.32 menunjukkan nilai rata-rata setiap item variabel Kompensasi Finansial. Butir pertanyaan dengan rata-rata tertinggi sebesar 3,75 adalah “Saya selaku karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasar dengan memanfaatkan gaji yang diberikan perusahaan”. Butir pertanyaan dengan rata-rata terendah sebesar 3,49 adalah “Tunjangan yang perusahaan berikan untuk saya sesuai dengan porsi peran saya di perusahaan”.

Tabel 3.32
Rata-rata *Item* Variabel Kompensasi Finansial

No	Item	Rata-rata	Tafsir Rata-rata
1	Saya selaku karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasar dengan memanfaatkan gaji yang diberikan perusahaan	3,75	Setuju
2	Gaji yang saya terima mempengaruhi motivasi saya dalam bekerja	3,68	Setuju

Lanjutan Tabel 3.32

No	Item	Rata-rata	Tafsir Rata-rata
3	Bonus dari perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja saya	3,69	Setuju
4	Insentif yang diberikan perusahaan bermanfaat bagi kehidupan pribadi maupun keluarga saya	3,54	Setuju
5	Tunjangan yang perusahaan berikan untuk saya sesuai dengan porsi peran saya di perusahaan	3,49	Setuju
6	Perusahaan memberikan fasilitas asuransi kesehatan bagi karyawan dan keluarganya	3,63	Setuju
Rata-rata variabel Kompensasi Finansial		3,71	Setuju

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Guna mendapat penilaian terhadap variabel Kompensasi Finansial dilakukan rata-rata dari keseluruhan butir pertanyaan yang digunakan oleh variabel Kompensasi Finansial. Hasil perhitungan rata-rata variabel Kompensasi Finansial adalah sebesar 3,71 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi Finansial mendapat rata-rata penilaian setuju dari 65 responden.

c) Analisis Statistik Variabel Kepuasan Kerja

1. Selama Ini Saya Merasa Cukup Puas Terhadap Pekerjaan Yang Saya Kerjakan

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok. Tabel 3.33 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel kepuasan kerja. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (5%), responden yang menyatakan netral sebanyak 26 orang (40%),

responden yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (45%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9%).

Tabel 3.33
Selama Ini Saya Merasa Cukup Puas Terhadap Pekerjaan Yang Saya Kerjakan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	6	9%	30
Setuju	4	29	45%	116
Netral	3	26	40%	78
Tidak Setuju	2	3	5%	6
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	231
Rata-rata				3,55

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,55 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa selama ini karyawan merasa cukup puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

2. Gaji Atau Upah Yang Diberikan Perusahaan Sudah Memenuhi Ekspektasi Saya Sehingga Saya Merasa Puas

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok. Tabel 3.34 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel kepuasan kerja. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak

1 orang (2%), responden yang menyatakan netral sebanyak 28 orang (43%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (46%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8%).

Tabel 3.34
Gaji Atau Upah Yang Diberikan Perusahaan Sudah Memenuhi Ekspektasi Saya Sehingga Saya Merasa Puas

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	5	8%	25
Setuju	4	30	46%	120
Netral	3	28	43%	84
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	232
Rata-rata				3,57

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,57 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa gaji atau upah yang diberikan perusahaan sudah memenuhi ekspektasi sehingga karyawan merasa puas. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa puas atas gaji/upah yang diberikan perusahaan kepada mereka.

3. Perusahaan Memberikan Saya Promosi Jabatan Yang Membuat Saya Merasa Puas

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok. Tabel 3.35 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel kepuasan kerja.

Tabel 3.35 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel kepuasan kerja. Responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3%), responden yang menyatakan netral sebanyak 27 orang (42%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (45%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11%).

Tabel 3.35
Perusahaan Memberikan Saya Promosi Jabatan Yang Membuat Saya Merasa Puas

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	7	11%	35
Setuju	4	29	45%	116
Netral	3	27	42%	81
Tidak Setuju	2	2	3%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		65	100%	236
Rata-rata				3,63

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,63 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa perusahaan memberikan karyawan promosi jabatan yang membuat merasa puas. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa puas dengan adanya pemberian promosi jabatan di perusahaan.

4. Pengawasan Yang Ada Di Tempat Kerja Membuat Saya Puas

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store*

Depok. Tabel 3.36 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel kepuasan kerja.

Tabel 3.36 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel kepuasan kerja. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (6%), responden yang menyatakan netral sebanyak 28 orang (43%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (43%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6%).

Tabel 3.36
Pengawasan Yang Ada Di Tempat Kerja Membuat Saya Puas

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	4	6%	20
Setuju	4	28	43%	112
Netral	3	28	43%	84
Tidak Setuju	2	4	6%	8
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	225
Rata-rata				3,46

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,46 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa pengawasan yang ada di tempat kerja membuat karyawan puas. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa puas dengan sistem pengawasan yang dilakukan di dalam perusahaan mereka bekerja.

5. Pembagian Kelompok/Team Kerja Yang Ada Di Tempat Kerja Membuat Saya Puas

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.37 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel kepuasan kerja. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan netral sebanyak 21 orang (32%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (55%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9%).

Tabel 3.37
Pembagian Kelompok/Team Kerja Yang Ada Di Tempat Kerja Membuat Saya Puas

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	6	9%	30
Setuju	4	36	55%	144
Netral	3	21	32%	63
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	240
Rata-rata				3,69

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,69 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa adanya pembagian kelompok/tim kerja yang ada di tempat kerja membuat karyawan puas. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasakan

kepuasan dengan skema pembagian kelompok kerja/tim kerja di dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

6. Kondisi Kerja Di Tempat Kerja Membuat Saya Puas

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok. Tabel 3.38 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel kepuasan kerja.

Tabel 3.38 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel kepuasan kerja. Responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3%), responden yang menyatakan netral sebanyak 18 orang (28%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (62%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8%).

Tabel 3.38
Kondisi Kerja Di Tempat Kerja Membuat Saya Puas

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	5	8%	25
Setuju	4	40	62%	160
Netral	3	18	28%	54
Tidak Setuju	2	2	3%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		65	100%	243
Rata-rata				3,74

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,74 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan *Ramayana Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa kondisi kerja di tempat kerja membuat karyawan puas. Sehingga penulis

dapat menyimpulkan bahwa karyawan puas dengan kondisi kerja yang terbentuk pada tempat mereka bekerja saat ini.

7. Rata-rata *Item* Variabel Kepuasan Kerja

Jawaban 65 responden terhadap setiap butir pertanyaan menghasilkan rata-rata penilaian pada setiap item yang digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja. Tabel 3.39 merupakan perhitungan rata-rata variabel Kepuasan Kerja. Tabel 3.39 menunjukkan nilai rata-rata setiap item variabel Kepuasan Kerja. Butir pertanyaan dengan rata-rata tertinggi sebesar 3,74 adalah “Kondisi kerja di tempat kerja membuat saya puas”. Butir pertanyaan dengan rata-rata terendah sebesar 3,46 adalah “Pengawasan yang ada di tempat kerja membuat saya puas”.

Tabel 3.39
Rata-rata *Item* Variabel Kepuasan Kerja

No	Item	Rata-rata	Tafsir Rata-rata
1	Selama ini saya merasa cukup puas terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	3,55	Setuju
2	Gaji atau upah yang diberikan perusahaan sudah memenuhi ekspektasi saya sehingga saya merasa puas	3,57	Setuju
3	Perusahaan memberikan saya promosi jabatan yang membuat saya merasa puas	3,63	Setuju
4	Pengawasan yang ada di tempat kerja membuat saya puas	3,46	Setuju
5	Pembagian kelompok/team kerja yang ada di tempat kerja membuat saya puas	3,69	Setuju
6	Kondisi kerja di tempat kerja membuat saya puas	3,74	Setuju
Rata-rata variabel Kepuasan Kerja		3,58	Setuju

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Guna mendapat penilaian terhadap variabel Kepuasan Kerja dilakukan rata-rata dari keseluruhan butir pertanyaan yang digunakan oleh variabel Kepuasan Kerja. Hasil perhitungan rata-rata variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 3,58

yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja mendapat rata-rata penilaian setuju dari 65 responden.

d) Analisis Statistik Variabel Kinerja Karyawan

1. Saya Mampu Untuk Melaksanakan Kualitas Kerja Sesuai Dengan Yang Diinginkan

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana Prime Department Store Depok. Tabel 3.40 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel kinerja karyawan:

Tabel 3.40
Saya Mampu Untuk Melaksanakan Kualitas Kerja Sesuai Dengan Yang Diinginkan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	14	22%	70
Setuju	4	30	46%	120
Netral	3	19	29%	57
Tidak Setuju	2	1	2%	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	250
Rata-rata				3,85

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.40 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan netral sebanyak 19 orang (29%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (46%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (22%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,85 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa karyawan mampu untuk melaksanakan kualitas kerja sesuai dengan yang diinginkan. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa mampu untuk melaksanakan kualitas kerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

2. Saya Mampu Meminimalkan Kesalahan Dalam Setiap Pekerjaan Yang Di Berikan

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.41 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel kinerja karyawan:

Tabel 3.41
Saya Mampu Meminimalkan Kesalahan Dalam Setiap Pekerjaan Yang Di Berikan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	12	18%	60
Setuju	4	28	43%	112
Netral	3	21	32%	63
Tidak Setuju	2	3	5%	6
Sangat Tidak Setuju	1	1	2%	1
Total		65	100%	242
Rata-rata				3,72

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.41 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan. Responden yang menyatakan sangat tidak

setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (5%), responden yang menyatakan netral sebanyak 21 orang (32%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (43%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (18%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,72 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa karyawan mampu meminimalkan kesalahan dalam setiap pekerjaan yang di berikan.

3. Saya Mampu Melaksanakan Kuantitas Kerja Sesuai Dengan Yang Diberikan

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.42 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel kinerja karyawan:

Tabel 3.42
Saya Mampu Melaksanakan Kuantitas Kerja Sesuai Dengan Yang Diberikan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	9	14%	45
Setuju	4	32	49%	128
Netral	3	19	29%	57
Tidak Setuju	2	3	5%	6
Sangat Tidak Setuju	1	2	3%	2
Total		65	100%	238
Rata-rata				3,66

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.42 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (5%), responden yang menyatakan netral sebanyak 19 orang (29%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (49%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (14%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,66 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa karyawan mampu melaksanakan kuantitas kerja sesuai dengan yang diberikan. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa mampu melaksanakan kuantitas kerja sesuai dengan perintah yang di berikan dengan baik.

4. Saya Mampu Melaksanakan Tugas Dengan Tepat Waktu

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.43 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel kinerja karyawan:

Tabel 3.43
Saya Mampu Melaksanakan Tugas Dengan Tepat Waktu

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	8	12%	40
Setuju	4	35	54%	140
Netral	3	17	26%	51
Tidak Setuju	2	5	8%	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		65	100%	241
Rata-rata				3,71

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.43 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan. Responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (8%), responden yang menyatakan netral sebanyak 17 orang (26%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (54%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,71 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas dengan tepat waktu. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa dapat menyelesaikan atau melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.

5. Saya Mampu Menggunakan Waktu Yang Diberikan Secara Efisien Dan Efektif

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store*

Depok. Tabel 3.44 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel kinerja karyawan:

Tabel 3.44
Saya Mampu Menggunakan Waktu Yang Diberikan Secara Efisien Dan Efektif

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	14	22%	70
Setuju	4	30	46%	120
Netral	3	15	23%	45
Tidak Setuju	2	2	3%	4
Sangat Tidak Setuju	1	4	6%	4
Total		65	100%	243
Rata-rata				3,74

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.44 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (6%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3%), responden yang menyatakan netral sebanyak 15 orang (23%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (46%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (22%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,74 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa karyawan mampu menggunakan waktu yang diberikan secara efisien dan efektif. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa mampu menggunakan waktu yang diberikan secara efisien dan efektif dengan baik.

6. Pemberdayaan Karyawan Dan Sumberdaya Lainnya Perlu Dikembangkan Dan Dimaksimalkan Dalam Setiap Kegiatan, Baik Perencanaan, Pelaksanaan, Maupun Pengawasan

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana Prime Department Store Depok. Tabel 3.45 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel kinerja karyawan:

Tabel 3.45
Pemberdayaan Karyawan Dan Sumberdaya Lainnya Perlu Dikembangkan Dan Dimaksimalkan Dalam Setiap Kegiatan, Baik Perencanaan, Pelaksanaan, Maupun Pengawasan

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	9	14%	45
Setuju	4	25	38%	100
Netral	3	21	32%	63
Tidak Setuju	2	4	6%	8
Sangat Tidak Setuju	1	6	9%	6
Total		65	100%	222
Rata-rata				3,42

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.45 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (9%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (6%), responden yang menyatakan netral sebanyak 21 orang (32%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (38%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (14%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,42 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki

interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa pemberdayaan karyawan dan sumberdaya lainnya perlu dikembangkan dan dimaksimalkan dalam setiap kegiatan, baik perencanaan, pelaksanaan, maupun pengawasan. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa pemberdayaan karyawan dan sumber daya lainnya perlu di kembangkan dan dimaksimalkan kembali.

7. Saya Mampu Berkerjasama Dengan Teman-Teman Di Bagian/Divisi Yang Sama

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.46 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel kinerja karyawan.

Tabel 3.46
Saya Mampu Berkerjasama Dengan Teman-Teman Di Bagian/Divisi Yang Sama

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	13	20%	65
Setuju	4	23	35%	92
Netral	3	21	32%	63
Tidak Setuju	2	4	6%	8
Sangat Tidak Setuju	1	4	6%	4
Total		65	100%	232
Rata-rata				3,57

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.46 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (6%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak

4 orang (6%), responden yang menyatakan netral sebanyak 21 orang (32%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (35%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (20%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,57 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa karyawan mampu berkerjasama dengan teman-teman di bagian/divisi yang sama. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa sudah mampu bekerja sama dengan teman/rekan kerja di bagian yang sama dengan baik.

8. Saya Mampu Bekerjasama Dengan Teman-Teman Di Bagian/Divisi Lainnya

Analisis statistik deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini didasari oleh 65 responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Tabel 3.47 merupakan deskripsi lengkap jawaban responden terhadap butir pertanyaan variabel kinerja karyawan.

Tabel 3.47
Saya Mampu Bekerjasama Dengan Teman-Teman Di Bagian/Divisi Lainnya

Pilihan Jawaban	Nilai	Frekuensi	Presentase	F x N
Sangat Setuju	5	12	18%	60
Setuju	4	23	35%	92
Netral	3	21	32%	63
Tidak Setuju	2	4	6%	8
Sangat Tidak Setuju	1	5	8%	5
Total		65	100%	228
Rata-rata				3,51

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.47 menunjukkan jawaban responden pada kuesioner terhadap butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (8%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (6%), responden yang menyatakan netral sebanyak 21 orang (32%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (35%) dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (18%).

Nilai rata-rata item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden adalah 3,51 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh sebab itu, dapat diartikan bahwa responden yang merupakan karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok rata-rata setuju bahwa karyawan mampu bekerjasama dengan teman-teman di bagian/divisi lainnya. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan merasa mampu bekerjasama dengan teman/rekan kerja di bagian lain diluar divisinya dengan baik.

9. Rata-rata *Item* Variabel Kinerja Karyawan

Jawaban 65 responden terhadap setiap butir pertanyaan menghasilkan rata-rata penilaian pada setiap item yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi finansial. Tabel 3.48 merupakan perhitungan rata-rata variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.48
Rata-rata *Item* Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	Rata-rata	Tafsir Rata-rata
1	Saya mampu untuk melaksanakan kualitas kerja sesuai dengan yang diinginkan	3,85	Setuju
2	saya mampu meminimalkan kesalahan dalam setiap pekerjaan yang di berikan	3,72	Setuju
3	Saya mampu melaksanakan kuantitas kerja sesuai dengan yang diberikan	3,66	Setuju

4	Saya mampu melaksanakan tugas dengan tepat waktu	3,71	Setuju
5	Saya mampu menggunakan waktu yang diberikan secara efisien dan efektif	3,74	Setuju
6	Pemberdayaan karyawan dan sumberdaya lainnya perlu dikembangkan dan dimaksimalkan dalam setiap kegiatan, baik perencanaan, pelaksanaan, maupun pengawasan	3,42	Setuju
7	Saya mampu berkerjasama dengan teman-teman di bagian/divisi yang sama	3,57	Setuju
8	Saya mampu berkerjasama dengan teman-teman di bagian/divisi lainnya	3,51	Setuju
Rata-rata variabel Kinerja Karyawan		3,74	Setuju

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.39 menunjukkan nilai rata-rata setiap item variabel Kinerja Karyawan. Butir pertanyaan dengan rata-rata tertinggi sebesar 3,85 adalah “Saya mampu untuk melaksanakan kualitas kerja sesuai dengan yang diinginkan”. Butir pertanyaan dengan rata-rata terendah sebesar 3,42 adalah “Pemberdayaan karyawan dan sumberdaya lainnya perlu dikembangkan dan dimaksimalkan dalam setiap kegiatan, baik perencanaan, pelaksanaan, maupun pengawasan”. Guna mendapat penilaian terhadap variabel Kinerja Karyawan dilakukan rata-rata dari keseluruhan butir pertanyaan yang digunakan oleh variabel Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan rata-rata variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,74 yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Interval 3,41 – 4,20 memiliki interpretasi rata-rata setuju. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa variabel Kinerja Karyawan mendapat rata-rata penilaian setuju dari 65 responden.

2) Analisis Statistik Inferensial

Analisis Statistik Inferensial dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dimana terdapat dua tahapan evaluasi yaitu evaluasi model

pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program smartPLS 3.0.

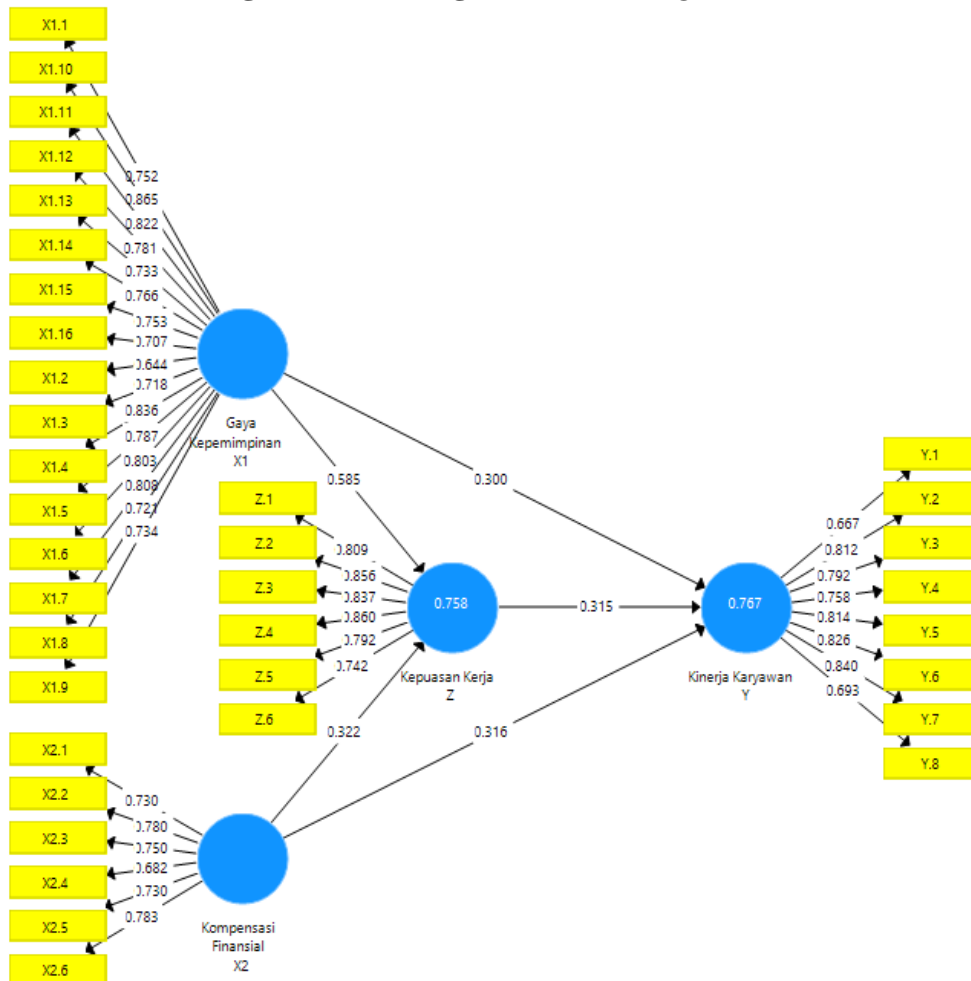
a) Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas model dan reliabilitas model yang dilakukan dengan *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi secara *item score/component score* yang diestimasi dengan aplikasi smartPLS 3.0. ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Chin (1998) dalam Ghazali (2011) menyatakan untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup. Penelitian ini akan digunakan nilai *loading factor* sebesar 0,60 sebagai batasnya.

1. Convergent Validity

Convergent Validity merupakan salah satu kriteria dalam pengujian analisis data dengan smartPLS 3.0. hasil pengujian dapat dilihat padaa Gambar 3.1:

Gambar 3.1
Diagram Jalur dengan Nilai *Loading Factor*



Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Gambar 3.1 dapat diketahui besaran nilai *loading factor* hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memiliki nilai $>0,60$, sehingga secara keseluruhan masing-masing variabel telah mampu menjelaskan varian dari setiap indikator-indikator yang mengukurnya. Tabel 3.49 merupakan bentuk lain dari *output outer loading*

Tabel 3.49
Tabel Hasil *Outer Loading*

	Gaya Kepemimpinan_X1	Kompensasi Finansial_X2	Kepuasan Kerja_Z	Kinerja Karyawan_Y
X1.1	0.752			
X1.2	0.644			
X1.3	0.718			
X1.4	0.836			
X1.5	0.787			
X1.6	0.803			
X1.7	0.808			
X1.8	0.721			
X1.9	0.734			
X1.10	0.865			
X1.11	0.822			
X1.12	0.781			
X1.13	0.733			
X1.14	0.766			
X1.15	0.753			
X1.16	0.707			
X2.1		0.730		
X2.2		0.780		
X2.3		0.750		
X2.4		0.682		
X2.5		0.730		
X2.6		0.783		
Z.1			0.809	
Z.2			0.856	
Z.3			0.837	
Z.4			0.860	
Z.5			0.792	
Z.6			0.742	
Y.1				0.667
Y.2				0.812
Y.3				0.792
Y.4				0.758
Y.5				0.814
Y.6				0.826
Y.7				0.840
Y.8				0.693

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 3.49 menunjukkan skor masing-masing indikator konstruk telah memenuhi *convergent validity* sesuai dengan kriteria batas nilai *loading factor* yaitu

>0,60. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah cukup menggambarkan masing-masing konstruk atau variabel yang hendak diukur.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dapat dilihat pada *cross loading* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya yang terdapat dalam model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup apabila konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya. Tabel 3.50 merupakan hasil pengujian *discriminant validity*.

Tabel 3.50
Cross Loading

	Gaya Kepemimpinan_X1	Kompensasi Finansial_X2	Kepuasan Kerja_Z	Kinerja Karyawan_Y
X1.1	0.752	0.579	0.668	0.720
X1.2	0.644	0.451	0.532	0.424
X1.3	0.718	0.592	0.663	0.624
X1.4	0.836	0.707	0.674	0.754
X1.5	0.787	0.570	0.661	0.603
X1.6	0.803	0.692	0.619	0.674
X1.7	0.808	0.595	0.598	0.579
X1.8	0.721	0.553	0.625	0.464
X1.9	0.734	0.579	0.649	0.510
X1.10	0.865	0.729	0.720	0.707
X1.11	0.822	0.668	0.643	0.665
X1.12	0.781	0.637	0.609	0.596
X1.13	0.733	0.665	0.622	0.606
X1.14	0.766	0.662	0.653	0.693
X1.15	0.753	0.710	0.754	0.728
X1.16	0.707	0.659	0.689	0.689
X2.1	0.595	0.730	0.602	0.588
X2.2	0.626	0.780	0.512	0.628

Lanjutan Tabel 3.50

	Gaya Kepemimpinan_X1	Kompensasi Finansial_X2	Kepuasan Kerja_Z	Kinerja Karyawan_Y
X2.3	0.602	0.750	0.598	0.602
X2.4	0.552	0.682	0.546	0.560
X2.5	0.628	0.730	0.664	0.572
X2.6	0.670	0.783	0.655	0.686
Z.1	0.702	0.604	0.809	0.633
Z.2	0.758	0.628	0.856	0.747
Z.3	0.705	0.661	0.837	0.720
Z.4	0.690	0.688	0.860	0.717
Z.5	0.674	0.704	0.792	0.650
Z.6	0.639	0.670	0.742	0.560
Y.1	0.535	0.587	0.531	0.667
Y.2	0.655	0.662	0.729	0.812
Y.3	0.761	0.681	0.701	0.792
Y.4	0.702	0.635	0.608	0.758
Y.5	0.603	0.616	0.651	0.814
Y.6	0.704	0.741	0.747	0.826
Y.7	0.662	0.666	0.614	0.840
Y.8	0.478	0.442	0.494	0.693

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3.50 dapat diketahui bahwa 16 *item* X1 memiliki korelasi lebih tinggi daripada konstruksya yaitu Gaya Kepemimpinan dengan koefesien korelasi sebesar 0.752, 0.644, 0.718, 0.836, 0.787, 0.803, 0.808, 0.721, 0.734, 0.865, 0.822, 0.781, 0.733, 0.766, 0.753, dan 0.707. *Item* X2 yang berjumlah 6 *item* memiliki kolerasi lebih tinggi terhadap konstruksya yaitu Kompensasi Finansial dengan koefesien korelasi sebesar 0.730, 0.780, 0.750, 0.682, 0.730, dan 0.783. *Item* Z dengan jumlah 6 *item* memiliki korelasi lebih tinggi terhadap konstruksya yaitu Kepuasan Kerja dengan koefesien korelasi sebesar 0.809, 0.856, 0.837, 0.860, 0.792, dan 0.742. *Item* Y yang berjumlah 8 *item* memiliki korelasi lebih tinggi

terhadap konstraknya yaitu Kinerja Karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0.667, 0.812, 0.792, 0.758, 0.814, 0.826, 0.840, dan 0.693. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa keseluruhan *item* memiliki *discriminant validity* yang baik.

3. *Composite Reliability*

Penilaian reliabilitas dapat ditentukan dengan menggunakan nilai *composite reliability*, yang dinyatakan reliabel jika memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Tabel 3.51 merupakan nilai dari *composite reliability* dan *cronbachs alpha*.

Tabel 3.51
Tabel *Composite Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Gaya Kepemimpinan_X1	0.953	0.955	0.958	0.587
Kepuasan Kerja_Z	0.900	0.903	0.923	0.667
Kinerja Karyawan_Y	0.906	0.912	0.924	0.605
Kompensasi Finansial_X2	0.837	0.839	0.881	0.552

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3.51 menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* untuk semua konstruk adalah lebih dari 0,7 menunjukkan bahwa semua konstruk pada model memiliki reliabilitas yang tinggi dan memenuhi kriteria reliabel.

b) Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Analisis tahap kedua adalah melakukan pengujian atau pengukuran terhadap model struktural, atau disebut pengukuran *inner model*. Pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square

dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen serta menghitung Q-square dan mengukur *Goodness of Fit*.

1. Pengujian R-square

Nilai R-square digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent dengan variabel dependen. Tabel 3.52 merupakan hasil re-estimasi R-square dengan menggunakan smartPLS.

Tabel 3.52
Koefisien Determinasi

	<i>R Square</i>
Kepuasan Kerja_Z	0.758
Kinerja Karyawan_Y	0.767

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tabel 3.52 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial memengaruhi variabel Kepuasan Kerja dalam model struktural memiliki nilai R-square sebesar 0,758 yang berarti kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial menjelaskan variabel Kepuasan Kerja sebesar 75,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja memengaruhi variabel Kinerja Karyawan dalam model struktural memiliki nilai R-square sebesar 0,767 yang berarti bahwa kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Kepuasan Kerja menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 76,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

2. Perhitungan Q-square

Pengujian inner model dapat dilakukan dengan melihat nilai Q-square. Nilai Q-square memiliki arti yang sama dengan *coefficient determinant*. Untuk menghitung Q-square dapat digunakan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots (1 - Rp^2) \dots$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.758) (1 - 0.767)$$

$$Q^2 = 1 - (0,242) (0,233)$$

$$Q^2 = 0,943$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh Q-square sebesar 0,943 dengan demikian Q-Square = 0,943 > 0 menunjukkan model mempunyai *predictive relevance*, maka berarti bahwa variabel laten dan variabel eksogen mampu memprediksi variabel endogen

3. Perhitungan Goodness of Fit

Pengujian terakhir adalah dengan mencari nilai *Goodness of Fit*. Berbeda dengan CB-SEM, untuk nilai *GoF* pada SEM-PLS harus dicari secara manual. Menurut Cohen (1988) dalam Latan dan Ghozali (2012), nilai *GoF* small = 0,10, nilai *GoF* Medium = 0,25, nilai *GoF* Large = 0,36.

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,602 \times 0,753}$$

$$GoF = 0,673$$

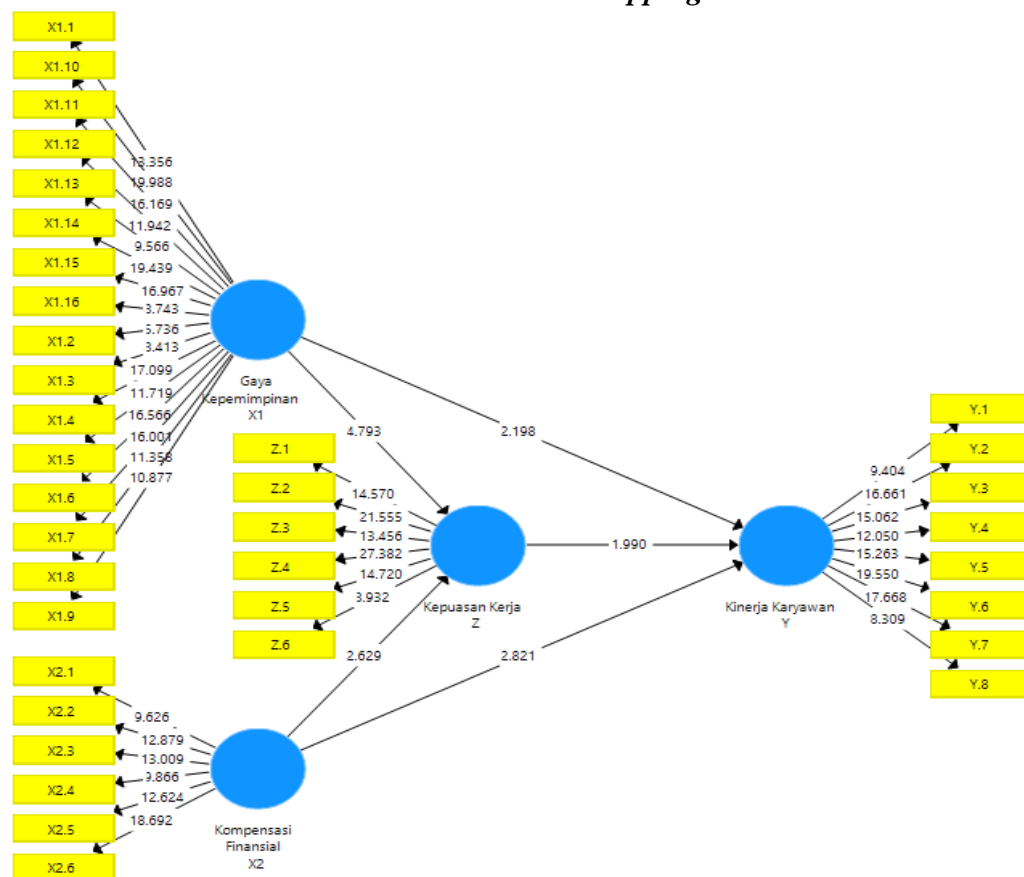
Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai *GoF* sebesar 0,664. Dengan demikian dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *Goodness of Fit* dengan kategori *Large*, maka dari itu pengujian hipotesis dapat dilakukan.

c) Pengujian Hipotesis

Metode evaluasi *outer model* dan *inner model* telah dilakukan, selanjutnya adalah pengujian hipotesis. Hipotesis penelitian dapat dijawab dengan melakukan uji signifikansi pengaruh antar konstruk, dengan melihat nilai *t*-statistik dan nilai jalur koefisien dapat diperoleh dengan melakukan model PLS *Bootstrapping*.

Berdasarkan *Bootstrapping* yang telah dilakukan akan diperoleh nilai *t*-statistik. Apabila nilai *t*-statistik lebih besar dari nilai *t*-tabel maka hipotesis penelitian yang diajukan diterima dan begitu sebaliknya. Model PLS *Bootstrapping* dapat dilihat pada Gambar 3.2:

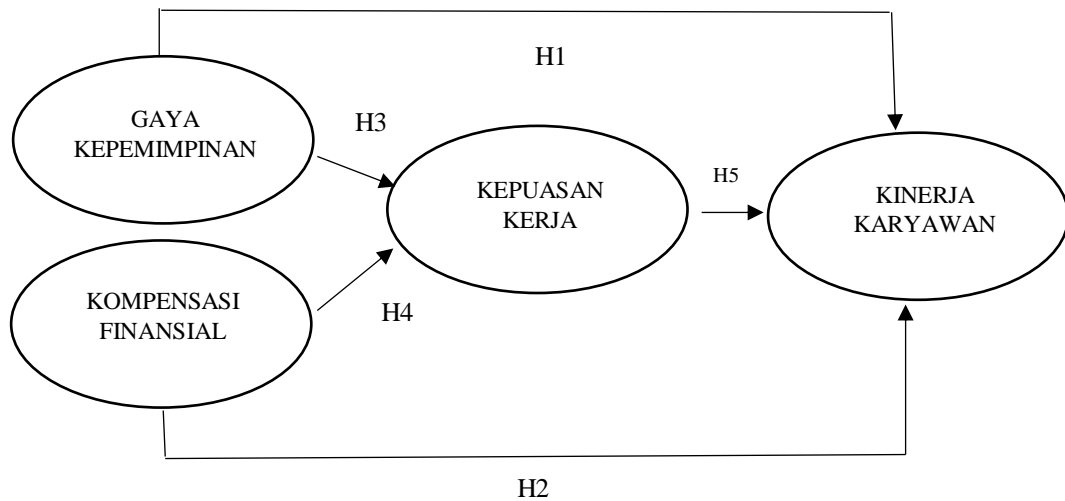
Gambar 3.2
Model PLS *Bootstrapping*



Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga batas ketidakakuratan sebesar (α) = 5% = 0,05 dengan nilai t-tabel sebesar 1,96, sehingga:

- a. Jika nilai *t-statistik* lebih kecil dari nilai t-tabel (*t-statistik* < 1,96) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika nilai *t-statistik* lebih besar dari nilai t-tabel (*t-statistik* > 1,96) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



H6: $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$

H7: $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$

Keterangan :

H1 = *T-Statistics* 2.198 ; *P-Values* 0.028

H2 = *T-Statistics* 2.821 ; *P-Values* 0.014

H3 = *T-Statistics* 4.793 ; *P-Values* 0.000

H4 = *T-Statistics* 2.629 ; *P-Values* 0.009

H5 = *T-Statistics* 1.990 ; *P-Values* 0.047

H6 = *T-Statistics* 2.079 ; *P-Values* 0.038

H7 = *T-Statistics* 2.041 ; *P-Values* 0.042

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat t-statistik berdasarkan Tabel

3.53 berikut:

Tabel 3.53
Tabel Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Gaya Kepemimpinan_X1 -> Kinerja Karyawan_Y	0.300	0.315	2.198	0.028
Kompensasi Finansial_X2 -> Kinerja Karyawan_Y	0.316	0.307	2.821	0.014
Gaya Kepemimpinan_X1 -> Kepuasan Kerja_Z	0.585	0.584	4.793	0.000
Kompensasi Finansial_X2 -> Kepuasan Kerja_Z	0.322	0.327	2.629	0.009
Kepuasan Kerja_Z -> Kinerja Karyawan_Y	0.315	0.307	1.990	0.047
Gaya Kepemimpinan_X1 -> Kepuasan Kerja_Z -> Kinerja Karyawan_Y	0.184	0.176	2.079	0.038
Kompensasi Finansial_X2 -> Kepuasan Kerja_Z -> Kinerja Karyawan_Y	0.184	0.166	2.041	0.042

Sumber : Data Primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3.53 dapat diketahui hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Ramayana Prime Department Store Depok

Tabel 3.53 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *t-statistik* 2.198 > t-tabel 1,96. Karena nilai *t-statistik* > nilai t-tabel maka dapat dikatakan H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Ramayana Prime Department Store Depok **dapat diterima.**

2. Kompensasi Finansial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.

Tabel 3.53 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *t-statistik* 2.821 > *t-tabel* 1,96. Karena nilai *t-statistik* > nilai *t-tabel* maka dapat dikatakan H2 : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok **dapat diterima.**

3. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok

Tabel 3.53 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai *t-statistik* 4.793 > *t-tabel* 1,96. Karena nilai *t-statistik* > nilai *t-tabel* maka dapat dikatakan H3 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok **dapat diterima.**

4. Kompensasi Finansial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok

Tabel 3.53 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai *t-statistik* 2.629 > *t-tabel* 1,96. Karena nilai *t-statistik* > nilai *t-tabel* maka dapat dikatakan H4 : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok **dapat diterima.**

5. Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok

Tabel 3.53 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *t-statistik* 1.990 > *t-tabel* 1,96. Karena nilai *t-statistik* > nilai *t-tabel* maka dapat dikatakan H5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok **dapat diterima.**

6. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok

Tabel 3.53 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai *t-statistik* 2.079 > *t-tabel* 1,96. Karena nilai *t-statistik* > nilai *t-tabel* maka dapat dikatakan H6 : gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok **dapat diterima.**

7. Kompensasi Finansial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.

Tabel 3.53 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai *t-statistik* 2.041 > *t-tabel* 1,96. Karena nilai *t-statistik* > nilai *t-tabel* maka dapat dikatakan H7 : kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok **dapat diterima.**

D. Pembahasan

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik sebesar $2.198 > t\text{-tabel } 1,96$. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dalam sebuah perusahaan SDM merupakan salah satu kunci dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang sudah di tentukan sebelumnya seorang pemimpin yang baik harus dapat memilih gayanya dalam memimpin perusahaan, gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat mengrangsang kinerja karyawan yang maksimal. Maka dari itu hasil penelitian ini mendukung pernyataan Kuswandi (2004), bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja. Dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hasil penelitian ini juga memiliki hasil yang mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andayani dan Tirtayasa (2019) dan Jamaludin (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Praja dan Suparman W (2015) yang menyatakan Hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bila pimpinan perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

2) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis telah membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik sebesar $2.821 > t\text{-tabel } 1,96$. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi finansial yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan semakin tinggi pemberian kompensasi finansial akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang nanti akan berdampak pada kinerja yang karyawan yang meningkat. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Sikula dalam Mangkunegara (2014) bahwa dengan adanya kompensasi itu merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan maupun pimpinan, hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dikemukakan oleh Agung dan pupung (2019) dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya). Dan juga penelitian dari

Samudera *et. al.* (2015) kompensasi finansial dan kinerja karyawan membuktikan variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, kompensasi finansial memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bila perusahaan memberikan kompensasi finansial yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik sebesar $4.793 > t\text{-tabel } 1,96$. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karena dengan gaya kepemimpinan yang tepat seorang pemimpin dapat memahami dan mengerti kondisi para karyawan yang dipimpinnya serta para karyawan dapat merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan itu semua demi menunjang tujuan perusahaan itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan milik Suhendi dan Anggara (2010) yang menyatakan bahwa peran para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat kinerja organisasi. Dalam hal pekerjaan kepemimpinanlah yang harusnya bisa membuat nyaman mungkin karyawan agar kepuasan kerja karyawan dapat dicapai maksimal. Hasil penelitian ini juga mendukung konsep yang dikemukakan oleh Cetin *et. al.* (2020) dimana gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut, gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya bila

pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

4) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis telah membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik sebesar $2.629 > t\text{-tabel } 1,96$. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja.

Dalam sebuah perusahaan tingkat kepuasan merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satu nya pemberian kompensasi finansial yang baik kepada para karyawan, dengan pemberian kompensasi yang baik itulah dapat meningkatkan kepuasan kerja. Maka dari itu, hasil penelitian ini mendukung pernyataan milik Mangkunegara (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung konsep yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2011) bahwa kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga memiliki hasil yang mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Septerina dan Irawati, R. (2018) dimana Hubungan kompensasi finansial dan kepuasan kerja membuktikan kompensasi finansial berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut, kompensasi finansial memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya bila perusahaan memberikan kompensasi finansial yang baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik sebesar $1.990 > t\text{-tabel } 1,96$. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan di perusahaannya selalu maksimal namun sebelum itu ada faktor lain yang harus di penuhi terlebih dahulu yaitu kepuasan kerja bagaimana seorang karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal apabila ada rasa tidak puas di dalam dirinya. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan milik Affandi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga memiliki hasil yang mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eliyana *et. al.* (2019) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (*work performance*). Berdasarkan hal tersebut, kepuasan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bila kepuasan kerja karyawan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

6) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis telah membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Didasarkan pada hasil pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja serta pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang sama-sama mampu memberi pengaruh signifikan sehingga dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

7) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis telah membuktikan bahwa Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Didasarkan pada hasil pengaruh langsung Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja serta pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang sama-sama mampu memberi pengaruh signifikan sehingga dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada BAB III, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.
2. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi finansial pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan pada perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.
4. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin baik kompensasi finansial pada perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.

6. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada karyawan, sehingga kepuasan kerja mampu memediasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.

7. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan, sehingga kepuasan kerja mampu memediasi antara kompensasi finansial dan kinerja Karyawan Ramayana *Prime Department Store* Depok.

B. Keterbatasan penelitian

Dalam menyusun penelitian ini masih banyak kendala atau keterbatasan yang penulis alami berikut kendala atau keterbatasan yang dialami:

1. Penulis kesulitan menemukan indikator pada variabel gaya kepemimpinan yang sesuai dengan grand teori yang penulis pakai yaitu teori *path goal* oleh robert house 1970.
2. Proses pengumpulan data pendukung yang tidak berjalan baik di karena slow responnya narasumber penelitian yang penulis lakukan dan sulit untuk bertemu secara langsung dikarenakan adanya PSBB di daerah JABODETABEK.
3. Dalam proses penyebaran kuesioner pun terdapat kendala bagi penulis dikarenakan banyak dari karyawan takut untuk mengisi kuesioner yang saya butuhkan dengan berbagai alasan baik takut kalau terjadi masalah terhadap posisi pekerjaan mereka dan beberapa karyawan lagi merasa malu untuk mengisi karena merasa tidak ada benefit apapun yang mereka dapat setelah mengisi.

C. Saran

Berdasarkan analisis, pembahasan serta kesimpulan maka dapat dibentuk saran bagi Ramayana Prime Department Store Depok dan bagi peneliliti selanjutnya, yaitu:

1) Bagi Ramayana Prime Department Store Depok

- a) Variabel gaya kepemimpinan pada item pertanyaan “Atasan saya sering mengajak saya berbicara dan berdiskusi” mendapatkan nilai terendah diantara item yang lain, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa pimpinan perusahaan masih jarang untuk berbicara dan berdiskusi. Berdasarkan hal tersebut, saran yang dapat diterapkan adalah meningkatkan hubungan sosial atau emosional antara karyawan dan pimpinan. Peningkatan hubungan antara

karyawan dan pimpinan ini dapat dilaksanakan tidak hanya pada saat jam operasional kerja, tetapi juga diluar jam operasional bekerja. Program yang dapat dijalankan salah satunya adalah *Gathering* antara karyawan dan pimpinan yang ditentukan jumlah frekuensinya. Hal ini akan membangun hubungan kedekatan sosial dan emosional antara karyawan dan pimpinan dalam hal berbicara dan berdiskusi, yang harapannya akan meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

- b) Variabel kompensasi finansial pada item “Tunjangan yang perusahaan berikan untuk saya sesuai dengan porsi peran saya di perusahaan” mendapatkan nilai terendah diantara item yang lain, hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum merasakan kepuasan antara apa yang telah dikorbankan dengan tunjangan yang diterima. Adanya hal tersebut, maka dapat dibentuk saran berupa transparansi kinerja karyawan melalui penilaian kinerja karyawan serta menggunakan sistem perhitungan tunjangan berdasarkan jam kerja yang telah tertulis pada Standar Operasional Perusahaan. Dengan adanya transparansi serta perhitungan yang adil, maka karyawan akan merasa puas karena kompensasi finansial yang diberikan perusahaan setara dengan porsi pekerjaan yang dijalani karyawan, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- c) Variabel kepuasan kerja pada item “Pengawasan yang ada di tempat kerja membuat saya puas” mendapatkan nilai terendah diantara item yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih meragukan pengawasan yang ada di perusahaan. Adanya hal tersebut, maka dapat dibentuk saran berupa pembentukan tim pengawasan yang memiliki standar dan prosedur sistematis

dalam mengawasi jalannya SOP di perusahaan, sehingga karyawan merasa adil akan pengawasan yang dilakukan. Dengan adanya pembentukan tim pengawasan yang efektif ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan serta berdampak positif pada kinerja karyawan.

- d) Variabel kinerja karyawan pada item “Pemberdayaan karyawan dan sumberdaya lainnya perlu dikembangkan dan dimaksimalkan dalam setiap kegiatan, baik perencanaan, pelaksanaan, maupun pengawasan” mendapatkan nilai terendah diantara item yang lain. Hal ini sejalan dengan hal yang dirasa kurang bagi karyawan. Saran yang dapat dibentuk berupa lebih sering mengadakan meeting internal agar dapat mengoptimalkan segala kinerja setiap harinya meeting bisa dilakukan sebelum pembukaan toko sebagai *briefing* pagi dan di akhir sesudah toko tutup untuk evaluasi harian agar masalah yang terjadi cepat selesai dan dapat mengukur kinerja lebih baik.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Membutuhkan waktu yang lama dalam penyebaran kuesioner, bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menyiapkan waktu dengan rentang waktu lebih panjang dan memberikan pengingat berulang bagi karyawan yang telah bersedia untuk mengisi kuesioner.

b) Diharapkan dapat mengembangkan model ini dengan menambahkan variabel atau indikator lainnya yang belum digunakan dalam penelitian ini agar memperoleh hasil yang variatif.

Diharapkan dapat melakukan penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi finansial, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada obyek yang berbeda, dan jumlah sampel yang berbeda juga agar dapat mengembangkan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Affandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management reaserch*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Agus Tunggal Saputra, I Wayan dan Ni Nyoman Yulianthini, 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan: PT. Sun Star Motors Cabang Negara", *Jurnal Bisnis Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 4:1-8.
- Andayani, I., dan Tirtayasa, S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1, 45-54.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Ardiansyah, Andika; Lie, Darwin; Efendi; Wijaya, Andy. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) KC Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*. Vol 3 : 1-9.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Cetin et al. 2012, The Effects of Leadership Styles and the Communication Competency of Bank Managers on the Employee's Job Satisfaction: The Case of Turkish Banks, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia – Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Edy Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management Economis*, 145.
- Ghozali, I. Latan, H. 2012. *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilmawan, Mirza Dwinanda et all. 2017. Peran Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13 (1), 37-45.
- Ilyas Y. 2001. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Jamaludin, Agus. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, Vol. 3 No. 3: 161-169.
- Kuswandi, 2004. *Cara mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: Elex Media.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja
- Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho, Yohanes Anton. (2011). *It's Easy... Olah Data dengan SPSS*. Yogyakarta: PT. Skripta Media Creative.
- Patiar, A., & Wang, Y. (2020). Managers' leadership, compensation and benefit, and departement's performance: Evidence from upscale hotels in Australia. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 29-39.
- Praja, Indra. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman," *Jurnal* vol. 6, No. 1 (2015): 117.
- Rabeea, O., Shafizan, E., Gulam, B., & Khalid, M. (2014). Empirical Study on the Impact of Leadership Behavior On Organizational Commitment in Plantation Companies in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1076–1087. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.591>
- Riduwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V dan Sagala, E J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jilid 2. Cetakan Ke-4. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Robbins, S. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P., dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samudra, Angga Putra, dkk. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 7(2): 1-9.
- Septerina dan Rusda Irawati. 2018. pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration* Vol 2, No 1, Maret 2018, hlm. 13-19.
- Setiawan, Kiki, Cahaya., (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Devisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. 1 (2): 43-53.
- Shahab, Moh. Ali dan Inna Nisa. 2014. The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Volume 2, Issue 5, June 2014. p. 69- 77.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Penerbit Pustaka LP3ES Indonesia
- Sitinjak, Lulu Novea. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinathisika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 60 : 162-168.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi dan Anggara, Sahya, 2010. *Kinerja Organisasi*, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Surya, Agung et al. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JAEIL Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. 2 (2). 209-221.

Thoha Miftah., (2010), Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.

Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijono, S. 2011. Psikologi industri dan organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia. Kencana Prenanda Media Group.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2 : UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SPSS

VARIABEL GAYA KEPEMIPINAN

Correlations

		SUMX1
X1.1	Pearson Correlation	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.2	Pearson Correlation	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.3	Pearson Correlation	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.4	Pearson Correlation	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.5	Pearson Correlation	.857**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.6	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.7	Pearson Correlation	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.8	Pearson Correlation	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.9	Pearson Correlation	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.10	Pearson Correlation	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.11	Pearson Correlation	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.12	Pearson Correlation	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

X1.13	Pearson Correlation	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.14	Pearson Correlation	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.15	Pearson Correlation	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.16	Pearson Correlation	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
SUMX1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.967	.968	16

VARIABEL KOMPENSASI FINANSIAL

Correlations

		SUMX2
X2.1	Pearson Correlation	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.2	Pearson Correlation	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.3	Pearson Correlation	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

X2.4	Pearson Correlation	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.5	Pearson Correlation	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.6	Pearson Correlation	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
SUMX2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.914	6

VARIABEL KEPUASAN KERJA

Correlations

		SUMZ
Z.1	Pearson Correlation	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Z.2	Pearson Correlation	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Z.3	Pearson Correlation	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Z.4	Pearson Correlation	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Z.5	Pearson Correlation	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Z.6	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	30
SUMZ	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.917	.918	6

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Correlations

		SUMY
Y.1	Pearson Correlation	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	30
Y.2	Pearson Correlation	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y.3	Pearson Correlation	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y.4	Pearson Correlation	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y.5	Pearson Correlation	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y.6	Pearson Correlation	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y.7	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y.8	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
SUMY	Pearson Correlation	1

Sig. (2-tailed)	
N	65

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.910	.916	8

LAMPIRAN 3 : DATA RESPONDEN

No.	Nama Pengelola	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja
1	Siska	P	23	0-1 Tahun
2	Ida Farida	P	24	2-3 Tahun
3	Anggi ihza maurizkha	P	25	2-3 Tahun
4	Nurmala	P	29	2-3 Tahun

5	Rachmawati octaviani	P	29	2-3 Tahun
6	Dian saputri	P	30	2-3 Tahun
7	kokom	L	30	2-3 Tahun
8	Nurmalia	P	31	2-3 Tahun
9	Ayu Novita	P	32	2-3 Tahun
10	Vivi sumanti	P	38	2-3 Tahun
11	Kary Sugiarty	P	41	4-5 Tahun
12	Fitriah	P	28	0-1 Tahun
13	Yosua Karamoy	L	30	4-5 Tahun
14	YUYUN SUDARSIH	P	40	6-7 Tahun
15	SOPIAH	P	46	4-5 Tahun
16	Fina Apriani	P	27	2-3 Tahun
17	Hery Kiswanto	L	35	4-5 Tahun
18	Ahmad Januarto	L	38	0-1 Tahun
19	Aji Widiastama	L	25	0-1 Tahun
20	Laras Restyandani	P	28	4-5 Tahun
21	mega	P	26	2-3 Tahun
22	Iis komariyah	P	23	0-1 Tahun
23	SELLI MARLINA	P	24	2-3 Tahun
24	Wiwin listriani	P	25	2-3 Tahun
25	SITI ROHMAH	P	24	2-3 Tahun
26	Nanda aprianti	P	24	2-3 Tahun
27	Nurmiyati	P	26	2-3 Tahun
28	sulastri andriyani	P	27	2-3 Tahun

29	Sari astriani	P	27	2-3 Tahun
30	Tyas Nur Cahyani	P	27	2-3 Tahun
31	siti fauziah	P	28	2-3 Tahun
32	sari	P	27	0-1 Tahun
33	Tri Atikah	P	27	2-3 Tahun
34	SITI UMI	P	27	2-3 Tahun
35	Rizki Amalia	P	30	2-3 Tahun
36	Dwi rizki	P	28	2-3 Tahun
37	Rizki Amalia Laraswati H.S	P	27	2-3 Tahun
38	Syifa amelia	P	26	0-1 Tahun
39	siti suwaibah	P	24	0-1 Tahun
40	Indri Yuniyanti Iskandar	P	25	0-1 Tahun
41	SINTA YULIANINGSIH	P	30	0-1 Tahun
42	sri haryati	P	44	Lebih dari 9 tahun
43	Nur salmah	P	23	0-1 Tahun
44	Euis sulistiyowati	P	27	2-3 Tahun
45	Aisti Isnariyani	P	30	4-5 Tahun
46	Dinik Utami	P	33	2-3 Tahun
47	Nia maryati	P	41	Lebih dari 9 tahun
48	Eka darliah	P	33	0-1 Tahun
49	MUSLIM	L	30	4-5 Tahun
50	Sri Rizki	P	29	2-3 Tahun
51	upit lidia	P	30	2-3 Tahun
52	Karina Sagita	P	23	0-1 Tahun

53	Hanipah Aprilia	P	43	4-5 Tahun
54	Eka rahayu	P	28	0-1 Tahun
55	GUNAWAN	L	40	4-5 Tahun
56	SINTAWATI	P	38	6-7 Tahun
57	Fitriah wahyuni	P	32	4-5 Tahun
58	Ririn	P	25	0-1 Tahun
59	oktaviani putri setiawan	P	26	2-3 Tahun
60	LA RIOGA	L	34	2-3 Tahun
61	ROY HENDRAWAN	L	38	2-3 Tahun
62	Eka rahayu	P	44	Lebih dari 9 tahun
63	AKUN SAPUTRA	L	29	0-1 Tahun
64	SUHUFU	L	40	6-7 Tahun
65	ACEP ISOM SUMANTRY	L	38	4-5 Tahun

No.	Gaya Kepemimpinan															
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16
1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4
3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
6	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2

7	5	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
10	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
11	5	2	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5
13	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
14	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
15	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
16	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
21	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5
23	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
25	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1
26	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
27	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5

31	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
36	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4
38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
39	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3
40	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
41	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
46	3	4	3	5	3	5	4	3	4	3	3	2	5	4	4	3
47	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	4
48	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3
49	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3
50	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4
51	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2
52	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

55	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
57	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
58	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	5	3	3	3
59	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
60	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2
62	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

No.	Kompensasi Finansial						Kepuasan Kerja					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4
3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3
5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
6	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3
7	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

10	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
14	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
16	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
17	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
23	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3
24	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
25	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
26	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
29	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5
30	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
31	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
32	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4

34	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	2	4	4	2	3	2	3	3	2	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
39	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4
40	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3
42	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4
43	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	4	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4
45	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4
46	5	4	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4
47	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3
48	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4
49	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4
50	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3
51	3	2	3	1	3	2	3	3	4	3	3	4
52	4	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4
53	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
54	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
55	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3
56	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
57	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3

58	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
59	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
60	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5
61	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2
62	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5
63	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3
64	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4

No.	Kinerja Karyawan							
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
1	4	4	4	4	4	3	3	4
2	4	3	3	4	4	4	4	4
3	5	4	5	4	4	5	4	5
4	5	4	3	4	5	4	4	4
5	4	3	3	3	3	3	3	5
6	3	3	4	4	4	1	3	2
7	4	5	5	4	5	5	4	4
8	3	3	3	3	3	3	4	4
9	4	4	4	4	3	3	3	4
10	5	5	5	5	5	4	5	5
11	4	4	4	4	5	4	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4

13	4	4	4	4	4	5	3	3
14	5	4	4	4	4	3	2	3
15	4	3	4	4	4	3	3	4
16	4	3	4	4	4	3	3	4
17	5	5	5	5	5	4	4	5
18	4	4	3	3	5	3	4	5
19	3	3	3	3	3	3	4	4
20	4	4	4	4	4	5	5	4
21	5	5	5	5	5	5	5	3
22	4	4	5	4	4	4	5	5
23	4	5	4	5	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	5	5	4
25	2	2	1	2	2	1	1	2
26	5	4	4	4	4	4	5	5
27	3	3	3	3	3	4	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	3	4	4	3	3
30	4	4	5	4	5	5	5	4
31	3	3	4	5	4	4	4	3
32	4	5	4	4	5	4	4	4
33	4	4	4	4	3	3	4	4
34	4	4	4	4	3	3	3	3
35	3	4	3	4	4	4	4	4
36	3	3	3	3	3	3	2	2

37	3	3	2	2	1	2	1	2
38	4	4	4	4	4	4	3	4
39	3	3	3	2	1	1	2	3
40	5	3	4	3	3	2	4	3
41	1	3	3	2	3	1	3	3
42	4	5	4	4	5	5	5	5
43	5	3	4	4	4	4	4	4
44	3	4	3	5	4	3	3	3
45	5	5	4	4	3	4	5	4
46	5	4	3	4	5	3	4	4
47	3	4	4	5	3	3	5	4
48	4	5	5	4	4	3	5	4
49	3	5	3	4	5	3	3	4
50	5	3	3	4	4	4	5	3
51	3	2	3	2	2	2	1	2
52	5	4	5	3	4	4	4	5
53	4	4	3	4	5	3	3	4
54	4	3	2	3	4	4	4	3
55	3	3	3	4	4	4	3	3
56	4	3	4	3	3	3	3	4
57	3	2	3	3	1	1	2	3
58	3	5	4	3	3	3	3	3
59	3	3	4	4	4	4	3	3
60	4	4	4	3	5	5	4	4

61	3	1	1	3	1	1	1	3
62	3	5	4	4	4	4	4	5
63	4	3	2	3	4	2	3	4
64	5	4	4	3	3	3	3	4
65	4	4	4	5	4	4	4	4

LAMPIRAN 4 : OUTPUT SMARTPLS

OUTER LOADING

	Gaya Kepemimpinan_X1	Kompensasi Finansial_X2	Kepuasan Kerja_Z	Kinerja Karyawan_Y
X1.1	0.752			
X1.2	0.644			
X1.3	0.718			
X1.4	0.836			
X1.5	0.787			
X1.6	0.803			
X1.7	0.808			
X1.8	0.721			
X1.9	0.734			
X1.10	0.865			
X1.11	0.822			
X1.12	0.781			

X1.13	0.733			
X1.14	0.766			
X1.15	0.753			
X1.16	0.707			
X2.1		0.730		
X2.2		0.780		
X2.3		0.750		
X2.4		0.682		
X2.5		0.730		
X2.6		0.783		
Z.1			0.809	
Z.2			0.856	
Z.3			0.837	
Z.4			0.860	
Z.5			0.792	
Z.6			0.742	
Y.1				0.667
Y.2				0.812
Y.3				0.792
Y.4				0.758
Y.5				0.814
Y.6				0.826
Y.7				0.840
Y.8				0.693

CROSS LOADING

	Gaya Kepemimpinan_X1	Kompensasi Finansial_X2	Kepuasan Kerja_Z	Kinerja Karyawan_Y
X1.1	0.752	0.579	0.668	0.720
X1.2	0.644	0.451	0.532	0.424
X1.3	0.718	0.592	0.663	0.624
X1.4	0.836	0.707	0.674	0.754
X1.5	0.787	0.570	0.661	0.603
X1.6	0.803	0.692	0.619	0.674
X1.7	0.808	0.595	0.598	0.579
X1.8	0.721	0.553	0.625	0.464
X1.9	0.734	0.579	0.649	0.510
X1.10	0.865	0.729	0.720	0.707
X1.11	0.822	0.668	0.643	0.665
X1.12	0.781	0.637	0.609	0.596
X1.13	0.733	0.665	0.622	0.606
X1.14	0.766	0.662	0.653	0.693
X1.15	0.753	0.710	0.754	0.728
X1.16	0.707	0.659	0.689	0.689
X2.1	0.595	0.730	0.602	0.588

X2.2	0.626	0.780	0.512	0.628
X2.3	0.602	0.750	0.598	0.602
X2.4	0.552	0.682	0.546	0.560
X2.5	0.628	0.730	0.664	0.572
X2.6	0.670	0.783	0.655	0.686
Z.1	0.702	0.604	0.809	0.633
Z.2	0.758	0.628	0.856	0.747
Z.3	0.705	0.661	0.837	0.720
Z.4	0.690	0.688	0.860	0.717
Z.5	0.674	0.704	0.792	0.650
Z.6	0.639	0.670	0.742	0.560
Y.1	0.535	0.587	0.531	0.667
Y.2	0.655	0.662	0.729	0.812
Y.3	0.761	0.681	0.701	0.792
Y.4	0.702	0.635	0.608	0.758
Y.5	0.603	0.616	0.651	0.814
Y.6	0.704	0.741	0.747	0.826
Y.7	0.662	0.666	0.614	0.840
Y.8	0.478	0.442	0.494	0.693

R-SQUARE

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
--	-----------------	--------------------------

Kepuasan Kerja_Z	0.758	0,75
Kinerja Karyawan_Y	0.767	0,756

KONSTRUK VALIDITY RELIABILITY

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Gaya Kepemimpinan_X1	0.953	0.955	0.958	0,587
Kepuasan Kerja_Z	0.900	0.903	0.923	0,667
Kinerja Karyawan_Y	0.906	0.912	0.924	0,605
Kompensasi Finansial_X2	0.837	0.839	0.881	0,552

DISCRIMINANT VALIDITY

	Gaya Kepemimpinan_X1	Kepuasan Kerja_Z	Kinerja Karyawan_Y	Kompensasi Finansial_X2
Gaya Kepemimpinan_X1	0.766			
Kepuasan Kerja_Z	0.851	0.817		

Kinerja Karyawan_Y	0.829	0.825	0.778	
Kompensasi Finansial_X2	0.826	0.805	0.818	0.743

BOOTSTRAPPING

		<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
H1	Gaya Kepemimpinan_X1 -> Kinerja Karyawan_Y	0.300	0.315	0.137	2.198	0.028
H2	Kompensasi Finansial_X2 -> Kinerja Karyawan_Y	0.316	0.307	0.174	2.821	0.014
H3	Gaya Kepemimpinan_X1 -> Kepuasan Kerja_Z	0.585	0.584	0.122	4.793	0.000
H4	Kompensasi Finansial_X2 -> Kepuasan Kerja_Z	0.322	0.327	0.122	2.629	0.009
H5	Kepuasan Kerja_Z -> Kinerja Karyawan_Y	0.315	0.307	0.158	1.990	0.047
H6	Gaya Kepemimpinan_X1 -> Kepuasan Kerja_Z -> Kinerja Karyawan_Y	0.184	0.176	0.089	2.079	0.038
H7	Kompensasi Finansial_X2 -> Kepuasan Kerja_Z -> Kinerja Karyawan_Y	0.184	0.166	0.090	2.041	0.042

