

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS
CINTA MAJU KECAMATAN
BELANGPEGAYON**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
salah satu Syarat- Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

DIAJUKAN OLEH:

**NAMA MAHASISWA : JASNIAR PITA DEWI
NPM : 71200312093
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM**



**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2024**

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan mengucapkan alhamdulillah robbil 'alamin, segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat sehat-Nya baik itu berupa sehat fisik maupun akal pikiran dan juga memberikan kemudahan bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sederhana ini yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Cinta Maju Kecamatan Belangpegayon”**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan dan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 di Program Studi Manajemen Konsentrasi MSDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap dapat belajar lebih banyak lagi dalam mengimplementasikan ilmu yang didapatkan. Skripsi ini tentunya tidak lepas dari doa, bimbingan, masukan, dan arahan dari berbagai pihak. Maka dari itu, sudah sepantasnya penulis dengan penuh hormat mengucapkan terimakasih, Dan hanya Allah SWT yang dapat memberikan balasan kepada orang-orang yang berperan dalam hidup penulis. Skripsi sederhana ini penulis persembakan sebagai tanda cinta, dan kasih sayang serta rasa hormat yang sangat besar kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Safrida, S.E, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Sumatera Utara .
2. Bapak Dr. Supriadi, S.E., M.M., M.Si., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Islam Sumatera Utara dan selaku dosen pembimbing I.

3. Bapak Syafrizal, S.E., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
4. Bapak Ismail Nst, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Segenap jajaran pengajar yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara
6. Kepada para staff pekerja Puskesmas Cinta Maju Kecamatan Belangpegayon yang telah memberikan peluang dalam membantu penelitian ini.
7. Sumber kekuatan dan ketegaran penulis yang senantiasa mendoakan penulis yaitu kedua orang tua tercinta penulis Ayahanda Jamil dan Ibunda Katijah.
8. Teman-teman seperjuangan penulis diprogram studi manajemen konsentrasi MSDM angkatan 2019 khususnya kelas Manajemen B

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan referensi demi pengembangan kearah yang lebih baik, oleh karena itu, penulis meminta maaf atas kesalahan yang dilakukan penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Ridho-Nya kepada kita semua Amin Ya Rabbal'amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Maret 2024
Penulis

Jasniar Pita Dewi

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1 Uraian Teori	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja Karyawan	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	17
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	20
2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	20
2.1.2.2 Tipe Gaya Kepemimpinan	21

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruh Gaya	
Kepemimpinan.....	22
2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	25
2.1.3 Kompensasi	28
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi	28
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	29
2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Kompensasi	31
2.1.3.4 Indikator Kompensasi.....	31
2.2 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka Konseptual	33
2.4 Hipotesis.....	37
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
3.2 Populasi dan Sampel	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
3.5 Teknik Analisis Data.....	42
BAB 4 SEJARAH PUSKESMAS CINTA MAJU.....	49
4.1 Sejarah Puskesmas Cinta Maju Kecamatan Belangpegayon	49
4.2 Visi dan Misi Puskesmas Cinta Maju Kecamatan Belangpegayon	49
4.2.1 Visi.....	49
4.2.2 Misi	49
4.3 Tenaga Kesehatan	50

BAB 5 ANALISIS DAN EVALUASI	52
5.1 Analisis Data	52
5.2 Hasil Angket Variabel Penelitian.....	53
5.2.1 Variabel Kinerja Pegawai	53
5.2.2 Variabel Gaya Kepemimpinan	55
5.2.3 Variabel Kompensasi.....	56
5.3 Deskripsi Hasil Penelitian	58
5.3.1 Uji Validitas.....	58
5.3.2 Uji Reliabilitas	59
5.4 Uji Hipotesis	60
5.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	61
5.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	62
5.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	63
5.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	64
5.5 Evaluasi Data	65
5.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	66
5.5.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	67
5.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	68
BAB 6 ANALISIS DAN EVALUASI	69
6.1 Kesimpulan	69
6.2 Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian	38
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Puskesmas Cinta Maju Kecamatan Belangpegayon.....	39
Tabel 3.3 Skala Likert.....	40
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	35
Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	36
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	37
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji Statistik t	46
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji Statistik F	47

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R. R. (2016). *Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakakt Situasional*. Bandung: ARMICO.
- Agari, A. F. F., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(4), 1-20
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Dewi, S. R., Saleh, R., Nurmasari, Y., & Kamal, F. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Timur. *Tijarah*, 1(23), 87-94.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert.)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Edisi 7.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Harahap, A. P., Siregar, F., & Aligami, A., & Nurhaini, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 5(2), 175-184.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2021). *The Effect Of Competency And Compensation On Research Performance Of Lecturers At Private Universities In Medan. Annual Conference of Ihtifaz: Islamic Economics, Finance, and Banking*, 2(2), 206–213.
- Mahmudi, M. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mujiati, N. W., Koman, A., & Anak, A. S. (2013). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mustafa, Z., & Maryadi, M. (2017). *Kepemimpinan Pelayan (Dimensi Baru dalam Kepemimpinan)*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, D. (2016). pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). *Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Pratama, S. A. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–17.
- Purba, S. T., Supriadi, S., & Syafrizal, S. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 30-37.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbert, C., Ginnert, R. L., Hughes, G. J., & Curphy, P. (2014). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. New York: McGraw-Hill Education.

- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. A., Yudha, T. K., Sihombing, H. P. T., & Harahap, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Padangsidempuan Utara Kota Padangsidempuan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 7(1), 1-12
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sitepu, J. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kabanjahe. *Jurnal Stindo Profesional*, 5(1), 1–12.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, S., & Priansa, D. J. (2018). *Maajemen Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tahir, M. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Provinsi Sumatera Utara. *Tijarah*, 2(22), 91-100.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 13(1), 298–306.
- Tarigan, N. M. R., Yudha, T. K., Wibowo, M. P., & Putri, V. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Rotasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai. *Manajemen dan Bisnis* 4(2), 97-101.

- Thoha, M. (2014). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Vonny, V., Yuniar, K., & Denny. D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samataga Panen Sejahtera . *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 65-74.
- Wibowo, W. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (Edisi 8.). *New York: Prentice-Hall International*.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Jasniar Pita Dewi (71200312093) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Cinta Maju Kecamatan Belangpegayon”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :..... (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : L laki Perempuan

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1	Berusaha untuk meningkatkan serta memperbaiki kualitas kerja saya terus menerus					
2	Mampu memperoleh hasil kerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan					
	Kuantitas kerja					
3	Diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan					
4	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yaang tinggi					
	Dapat tidaknya Diandalkan					
5	Keterampilan dan pengetahuan kerja dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
6	Mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja kedalam pekerjaan yang lakukan sehari-hari					
	Sikap					
7	Sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai					
8	Selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Iklm Saling Mempercayai					
1	Terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dengan pegawai					
2	Pimpinan memberikan hak penuh kepada pegawai untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Penghargaan Terhadap Ide Bawahan					
3	Pimpinan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan instansi					
4	Pimpinan selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh pegawai					
	Memperhitungkan perasaan para bawahan					
5	Pimpinan memberikan arahan yang baik ketika pegawai melakukan kesalahan					
	Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan					
6	Pimpinan mampu memberikan kenyamanan kepada seluruh pegawai yang bekerja					
7	Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terjalin rasa persaudaraan diantara setiap pegawai					
	Perhatian Pada Kesejahteraan Bawahan					
8	Pimpinan memberikan reward kepada pegawai yang memiliki kinerja bagus					

Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Upah dan gaji					
1	Gaji yang diberikan kepada pegawai tepat pada waktunya					
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan UMR yang ada					
	Insentif					
3	Pegawai mendapatkan upah lembur sesuai dengan jam kerjanya					
4	Pegawai mendapatkan bonus dari					
	Tunjangan					
7	Adanya tunjangan akhir tahun yang di berikan kepada seluruh pegawai					
8	Pegawai yang sudah cukup umur mendapatkan tunjangan program pensiun					
	Fasilitas					
9	Adanya fasilitas kesehatan dalam bentuk asuransi yang diberikan selain bpjs kesehatan					
10	Puskemas memberikan kelengkapan peralatan kerja yang dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan					

GAYA KEPEMIMPINAN									JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	3	3	3	2	3	3	3	3	23
2	4	5	3	3	4	4	4	4	31
3	5	5	4	4	3	3	5	4	33
4	3	3	3	3	3	3	3	2	23
5	3	3	4	3	4	4	1	2	24
6	5	5	5	5	5	5	3	2	35
7	4	4	3	3	4	4	1	2	25
8	4	4	4	3	4	3	4	5	31
9	4	4	4	3	4	3	5	5	32
10	3	3	3	2	3	3	5	3	25
11	5	4	4	4	4	4	3	3	31
12	5	5	4	4	3	3	3	3	30
13	3	3	3	3	3	3	4	4	26
14	5	5	4	4	3	3	3	5	32
15	3	3	3	3	3	3	3	5	26
16	4	4	4	2	4	4	4	5	31
17	4	5	4	4	4	4	5	3	33
18	5	5	4	4	4	4	4	4	34
19	4	4	4	4	4	4	4	5	33
20	4	4	4	4	4	4	4	3	31
21	4	4	4	2	2	2	3	1	22
22	2	2	5	5	2	5	4	3	28
23	4	4	4	4	4	4	5	5	34
24	5	4	4	4	4	2	5	3	31
25	4	4	4	4	4	4	3	3	30
26	4	4	4	2	4	4	3	3	28
27	4	5	4	4	4	4	4	1	30
28	5	5	4	4	4	4	4	3	33
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	5	33
31	4	4	4	4	4	4	4	5	33
32	4	4	4	4	4	5	4	5	34
33	4	4	4	4	4	4	3	3	30
34	4	4	4	4	4	4	3	3	30
35	4	4	4	4	2	2	4	4	28
36	4	4	4	4	4	4	3	5	32
37	4	4	4	4	4	4	3	5	32

38	5	5	5	5	5	5	4	5	39
39	4	2	4	4	2	4	5	3	28
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32

KOMPENSASI									JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	3	3	2	3	3	3	3	3	23
2	4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	3	5	5	3	3	5	3	5	32
4	3	5	3	3	3	5	3	5	30
5	4	5	5	4	4	5	4	5	36
6	5	3	3	5	5	3	5	3	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	5	4	4	4	5	4	5	35
9	4	3	2	4	4	3	4	3	27
10	3	1	2	3	3	1	3	1	17
11	4	3	2	4	4	3	4	3	27
12	3	4	5	3	3	4	3	4	29
13	3	5	5	3	3	5	3	5	32
14	3	5	3	3	3	5	3	5	30
15	3	5	5	3	3	5	3	5	32
16	4	3	3	4	4	3	4	3	28
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	3	2	4	4	3	4	3	27
19	4	4	5	4	4	4	4	4	33
20	4	5	5	4	4	5	4	5	36
21	2	5	3	2	2	5	2	5	26
22	2	5	5	2	2	5	2	5	28
23	4	3	3	4	4	3	4	3	28
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	5	4	4	4	5	4	5	35
26	4	3	2	4	4	3	4	3	27
27	4	1	2	4	4	1	4	1	21
28	4	3	2	4	4	3	4	3	27
29	4	4	5	4	4	4	4	4	33
30	4	5	5	4	4	5	4	5	36
31	4	5	3	4	4	5	4	5	34
32	4	5	5	4	4	5	4	5	36
33	4	3	3	4	4	3	4	3	28
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	2	3	2	2	2	3	2	3	19
36	4	4	5	4	4	4	4	4	33
37	4	5	5	4	4	5	4	5	36

38	5	5	3	5	5	5	5	5	38
39	2	5	5	2	2	5	2	5	28
40	4	3	3	4	4	3	4	3	28

KINERJA PEGAWAI									JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	22
2	4	5	3	3	4	4	4	5	32
3	5	5	4	4	3	3	5	5	34
4	3	3	3	3	3	3	5	3	26
5	3	3	4	3	4	4	5	5	31
6	5	5	5	5	5	5	3	3	36
7	4	4	3	3	4	4	4	4	30
8	4	4	4	3	4	3	5	4	31
9	4	4	4	3	4	3	3	2	27
10	3	3	3	2	3	3	1	2	20
11	5	4	4	4	4	4	3	2	30
12	5	5	4	4	3	3	4	5	33
13	3	3	3	3	3	3	5	5	28
14	5	5	4	4	3	3	5	3	32
15	3	3	3	3	3	3	5	5	28
16	4	4	4	2	4	4	3	3	28
17	4	5	4	4	4	4	4	4	33
18	5	5	4	4	4	4	3	2	31
19	4	4	4	4	4	4	4	5	33
20	4	4	4	4	4	4	5	5	34
21	4	4	4	2	2	2	5	3	26
22	2	2	5	5	2	5	5	5	31
23	4	4	4	4	4	4	3	3	30
24	5	4	4	4	4	2	4	4	31
25	4	4	4	4	4	4	5	4	33
26	4	4	4	2	4	4	3	2	27
27	4	5	4	4	4	4	1	2	28
28	5	5	4	4	4	4	3	2	31
29	4	4	4	4	4	4	4	5	33
30	4	4	4	4	4	4	5	5	34
31	4	4	4	4	4	4	5	3	32
32	4	4	4	4	4	5	5	5	35
33	4	4	4	4	4	4	3	3	30
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	2	2	3	2	25
36	4	4	4	4	4	4	4	5	33
37	4	4	4	4	4	4	5	5	34

38	5	5	5	5	5	5	5	3	38
39	4	2	4	4	2	4	5	5	30
40	4	4	4	4	4	4	3	3	30

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	30.5500	3.60875	40
Gaya Kepemimpinan	30.2000	3.69476	40
Kompensasi	30.2000	4.75664	40

Correlations				
		Kinerja Pegawai	Gaya Kepemimpinan	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.743	.805
	Gaya Kepemimpinan	.743	1.000	.396
	Kompensasi	.805	.396	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000
	Gaya Kepemimpinan	.000	.	.006
	Kompensasi	.000	.006	.
N	Kinerja Pegawai	40	40	40
	Gaya Kepemimpinan	40	40	40
	Kompensasi	40	40	40

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Gaya Kepemimpinan ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.928 ^a	.861	.854	1.37948	.861	114.949	2	37	.000	1.668

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	437.490	2	218.745	114.949	.000 ^b
	Residual	70.410	37	1.903		
	Total	507.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	1.825	1.967		.928	.360	-2.160	5.810			
	Gaya Kepemimpinan	.492	.065	.504	7.559	.000	.360	.624	.743	.779	.463	.843	1.186
	Kompensasi	.459	.051	.605	9.076	.000	.357	.561	.805	.831	.556	.843	1.186

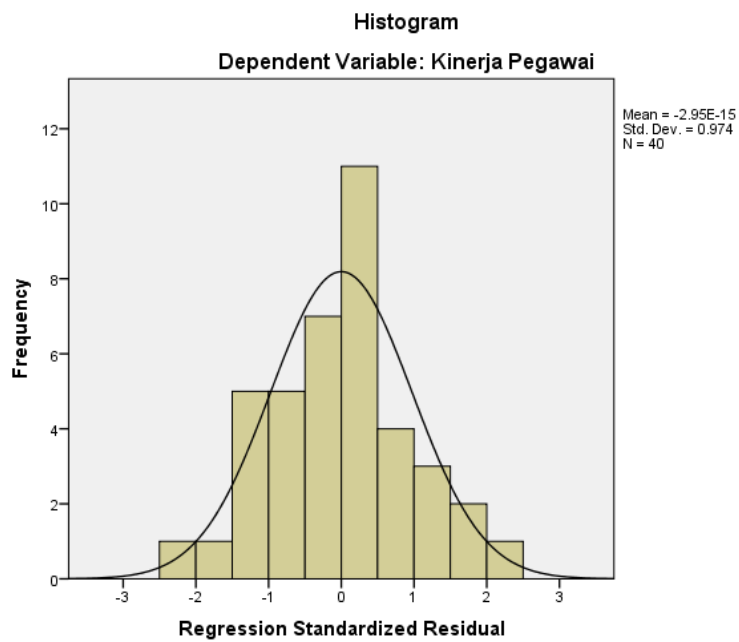
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaya Kepemimpinan	Kompensasi
1	1	2.979	1.000	.00	.00	.00
	2	.013	14.955	.16	.14	1.00
	3	.007	20.319	.84	.86	.00

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics ^a				
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
N				

Predicted Value	21.9319	38.4613	30.5500	3.34928	40
Std. Predicted Value	-2.573	2.362	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.225	.655	.359	.119	40
Adjusted Predicted Value	22.4939	38.5661	30.5584	3.33257	40
Residual	-2.96706	3.09924	.00000	1.34365	40
Std. Residual	-2.151	2.247	.000	.974	40
Stud. Residual	-2.211	2.277	-.003	1.013	40
Deleted Residual	-3.13601	3.18425	-.00845	1.45611	40
Stud. Deleted Residual	-2.341	2.422	-.002	1.038	40
Mahal. Distance	.066	7.814	1.950	2.055	40
Cook's Distance	.000	.246	.029	.045	40
Centered Leverage Value	.002	.200	.050	.053	40
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					



X2	Pearson Correlation	.797**	1	.264	.284	.533**	.086	.069	.082	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000		.100	.076	.000	.597	.671	.614	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.378*	.264	1	.673**	.253	.464**	.148	.065	.613**
	Sig. (2-tailed)	.016	.100		.000	.115	.003	.363	.690	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	.382*	.284	.673**	1	.248	.482**	.173	.143	.680**
	Sig. (2-tailed)	.015	.076	.000		.122	.002	.287	.377	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	.417**	.533**	.253	.248	1	.543**	-.094	.197	.630**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.115	.122		.000	.563	.222	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X6	Pearson Correlation	.015	.086	.464**	.482**	.543**	1	-.104	.099	.507**
	Sig. (2-tailed)	.929	.597	.003	.002	.000		.523	.542	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X7	Pearson Correlation	.129	.069	.148	.173	-.094	-.104	1	.345*	.423**
	Sig. (2-tailed)	.426	.671	.363	.287	.563	.523		.029	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X8	Pearson Correlation	.104	.082	.065	.143	.197	.099	.345*	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.523	.614	.690	.377	.222	.542	.029		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.645**	.628**	.613**	.680**	.630**	.507**	.423**	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.006	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . 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	N of Items
.689	8

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	8

Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	.797**	.378*	.382*	.417**	.015	-.100	-.203	.494**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.015	.007	.929	.541	.208	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.797**	1	.264	.284	.533**	.086	-.208	-.217	.462**
	Sig. (2-tailed)	.000		.100	.076	.000	.597	.197	.179	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.378*	.264	1	.673**	.253	.464**	.089	-.013	.590**
	Sig. (2-tailed)	.016	.100		.000	.115	.003	.583	.937	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.382*	.284	.673**	1	.248	.482**	.192	.240	.742**
	Sig. (2-tailed)	.015	.076	.000		.122	.002	.236	.135	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.417**	.533**	.253	.248	1	.543**	-.170	-.074	.528**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.115	.122		.000	.294	.651	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.015	.086	.464**	.482**	.543**	1	.022	.171	.578**
	Sig. (2-tailed)	.929	.597	.003	.002	.000		.895	.291	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	-.100	-.208	.089	.192	-.170	.022	1	.691**	.496**
	Sig. (2-tailed)	.541	.197	.583	.236	.294	.895		.000	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	-.203	-.217	-.013	.240	-.074	.171	.691**	1	.531**
	Sig. (2-tailed)	.208	.179	.937	.135	.651	.291	.000		.000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.494**	.462**	.590**	.742**	.528**	.578**	.496**	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . 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	N of Items
.636	8

KINERJA PEGAWAI									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	6	15.0	15.0	17.5
	Setuju	24	60.0	60.0	77.5
	Sangat setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	6	15.0	15.0	20.0
	Setuju	22	55.0	55.0	75.0
	Sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Kurang Setuju	7	17.5	17.5	17.5
	Setuju	30	75.0	75.0	92.5
	Sangat setuju	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	32.5
	Setuju	24	60.0	60.0	92.5
	Sangat setuju	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	30.0
	Setuju	26	65.0	65.0	95.0
	Sangat setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Kurang Setuju	10	25.0	25.0	32.5
	Setuju	23	57.5	57.5	90.0
	Sangat setuju	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	12	30.0	30.0	35.0
	Setuju	9	22.5	22.5	57.5
	Sangat setuju	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	9	22.5	22.5	22.5
	Kurang Setuju	10	25.0	25.0	47.5
	Setuju	6	15.0	15.0	62.5
	Sangat setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	6	15.0	15.0	17.5
	Setuju	24	60.0	60.0	77.5
	Sangat setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	6	15.0	15.0	20.0
	Setuju	22	55.0	55.0	75.0
	Sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	17.5	17.5	17.5
	Setuju	30	75.0	75.0	92.5
	Sangat setuju	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	32.5
	Setuju	24	60.0	60.0	92.5
	Sangat setuju	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	30.0
	Setuju	26	65.0	65.0	95.0
	Sangat setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Kurang Setuju	10	25.0	25.0	32.5
	Setuju	23	57.5	57.5	90.0
	Sangat setuju	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	14	35.0	35.0	40.0
	Setuju	17	42.5	42.5	82.5
	Sangat setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak setuju	4	10.0	10.0	15.0
	Kurang Setuju	14	35.0	35.0	50.0
	Setuju	7	17.5	17.5	67.5
	Sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0

	Total	40	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

KOMPENSASI									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	30.0
	Setuju	26	65.0	65.0	95.0
	Sangat setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	12	30.0	30.0	35.0
	Setuju	9	22.5	22.5	57.5
	Sangat setuju	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	9	22.5	22.5	22.5
	Kurang Setuju	10	25.0	25.0	47.5
	Setuju	6	15.0	15.0	62.5
	Sangat setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	30.0
	Setuju	26	65.0	65.0	95.0
	Sangat setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	30.0
	Setuju	26	65.0	65.0	95.0
	Sangat setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	12	30.0	30.0	35.0
	Setuju	9	22.5	22.5	57.5
	Sangat setuju	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	30.0
	Setuju	26	65.0	65.0	95.0
	Sangat setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	12	30.0	30.0	35.0
	Setuju	9	22.5	22.5	57.5
	Sangat setuju	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	