

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAK  
TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI NON ASN DINAS  
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI LAMPUNG**

**SKRIPSI**



**Disusun oleh:**

**Muhammad Rafel Herza Pala**

**1912110030**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG**

**2023**



### PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka . Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 23 Oktober 2023



  
**MUHAMMAD RAFEL HERZA PALA**  
NPM. 1912110030



**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : **Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung**

**Nama** : **Muhammad Rafel Herza Pala**

**NPM** : **1912110030**


**Program Studi** : **SI Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada Jurusan **MANAJEMEN** Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

**Disetujui Oleh:**  
**Dosen Pembimbing,**

  
**Prof. Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si**  
**NIK. 30010203**

**Mengetahui,**  
**Ketua Jurusan Manajemen,**

  
**Susanti, S.E., M.M.**  
**NIK. 10111204**



**HALAMAN PENGESAHAN**

Pada tanggal 1 September 2023, telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul **"PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAK TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI NON ASN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI LAMPUNG"** untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **Muhammad Rafel Herza Pala**  
Nomor Pokok Mahasiswa : **1912110030**  
Program Studi : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan LULUS oleh dewan Penguji yang terdiri dari :

<b>Nama</b>	<b>Status</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. <b>Dr. Mieke Rahayu, M.M.</b>	Penguji 1	
2. <b>Betty Magdalena S.Pd.</b>	Penguji 2	

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya

  
**Azzil, S.E., M.M.**  
**NIK.10190605**

## ABSTRAK

# PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAK TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI NON ASN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI LAMPUNG

Oleh

**Muhammad Rafel Herza Pala**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja dari para pegawai non asn di lingkungan kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode analisis pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah *sampling* 56 orang pegawai. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja secara signifikan, terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja secara signifikan, terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja secara signifikan, dan terdapat pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja secara signifikan.

**Kata kunci :** kompensasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja kerja

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF COMPENSATION AND LEADERSHIP STYLE ON JOB SATISFACTION AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF NON CIVIL SERVANT EMPLOYEES OF THE LAMPUNG PROVINCE EDUCATION AND CULTURE SERVICE**

**By:  
MUHAMMAD RAFEL HERZA PALA**

The purpose of this research was to know how big compensation, leadership style and job satisfaction affected the performance of non-ASN employees in the work environment of the Education and Culture Service of Lampung Province. This type of research is quantitative research. The quantitative approach analysis method used in this research is multiple linear regression. The population of this research was non-ASN employees of the Education and Culture Office of Lampung Province. The sampling technique used was saturated sampling with a sample size of 56 employees. The result of this research showed that there was a significant effect of compensation on performance, there was a significant effect of leadership style on performance, there was a significant effect of job satisfaction on performance, and there was a significant effect of compensation, leadership style and job satisfaction on the performance.

**Keywords:** Compensation, Leadership Style, Job Satisfaction, Job Performance.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	I
PERNYATAAN.....	II
HALAMAN PERSETUJUAN .....	III
HALAMAN PENGESAHAN.....	IV
RIWAYAT HIDUP .....	V
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	VI
MOTTO .....	VII
ABSTRAK .....	VIII
ABSTRACT .....	IX
KATA PENGANTAR.....	X
DAFTAR ISI.....	XII
DAFTAR TABEL .....	XV
DAFTAR GAMBAR.....	XVI
DAFTAR LAMPIRAN .....	XVII
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    LATAR BELAKANG .....	1
1.2    RUMUSAN MASALAH .....	5
1.3    RUANG LINGKUP PENELITIAN .....	6
1.3.1 <i>Ruang Lingkup Subjek</i> .....	6
1.3.2 <i>Ruang Lingkup Objek</i> .....	6
1.3.3 <i>Ruang Lingkup Tempat</i> .....	6
1.3.4 <i>Ruang Lingkup Waktu</i> .....	6
1.3.5 <i>Ruang Lingkup Ilmu Penelitian</i> .....	6
1.4    TUJUAN PENELITIAN.....	7
1.5    MANFAAT PENELITIAN .....	8
1.6    SISTEMATIKA PENULISAN.....	8
<b>BAB II .....</b>	<b>10</b>
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
2.1. <i>GRAND THEORY</i> .....	10
2.1.1 <i>Kompensasi</i> .....	10
2.1.2 <i>Gaya Kepemimpinan</i> .....	11

2.1.3	<i>Kepuasan Kerja</i> .....	12
2.1.4	<i>Kinerja Kerja</i> .....	14
2.2	PENELITIAN TERDAHULU .....	16
2.3	KERANGKA PEMIKIRAN .....	21
2.4	KERANGKA PENELITIAN .....	22
2.5	PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....	22
<b>BAB III</b>	.....	<b>24</b>
<b>METODE PENELITIAN</b>	.....	<b>24</b>
3.1	JENIS PENELITIAN .....	24
3.2	SUMBER DATA .....	24
3.3	METODE PENGUMPULAN DATA .....	25
3.3.1	<i>Kuisisioner</i> .....	26
3.4	POPULASI DAN SAMPEL .....	26
3.4.1	<i>Populasi Penelitian</i> .....	26
3.4.2	<i>Sampel Penelitian</i> .....	27
3.5	VARIABEL PENELITIAN .....	27
3.5.1	<i>Variabel Dependen</i> .....	27
3.5.2	<i>Variabel Independen</i> .....	27
3.6	DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL .....	28
3.7	UJI PERSYARATAN INSTRUMEN .....	29
3.7.1	<i>Uji Validitas</i> .....	29
3.7.2	<i>Uji Realibilitas</i> .....	30
3.8	UJI PERSYARATAN ANALISIS DATA .....	31
3.8.1	<i>Uji Normalitas</i> .....	31
3.8.2	<i>Uji Linieritas</i> .....	32
3.8.3	<i>Uji Multikolinearitas</i> .....	32
3.9	METODE ANALISA DATA .....	33
3.9.1	<i>Uji Statistik Deskriptif</i> .....	33
3.9.2	<i>Uji Statistik Inferensial</i> .....	33
3.10	PENGUJIAN HIPOTESIS .....	34
3.10.1	<i>Uji t (Uji Parsial)</i> .....	34
3.10.2	<i>Uji F (Uji Simultan)</i> .....	35
<b>BAB IV</b>	.....	<b>37</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	.....	<b>37</b>
4.1.	HASIL .....	37
4.1.1.	DESKRIPSI DATA .....	37
a.	<i>Deskripsi Karakteristik Responden</i> .....	37
b.	<i>Deskripsi Jawaban Responden</i> .....	39



4.1.2.	HASIL Uji PERSYARATAN INSTRUMEN.....	45
a.	<i>Hasil Uji Validasi</i> .....	45
b.	<i>Hasil Uji Reabilitas</i> .....	47
4.1.3.	HASIL Uji PERSYARATAN ANALISIS DATA.....	48
a.	<i>Hasil Uji Normalisasi</i> .....	48
b.	<i>Hasil Uji Multikolinearitas</i> .....	49
c.	<i>Hasil Uji Linieritas</i> .....	50
4.1.4.	HASIL ANALISIS DATA.....	51
a.	<i>Uji Statistik Deskriptif</i> .....	51
b.	<i>Pengujian Regresi Linear Berganda</i> .....	52
4.1.5.	HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS.....	55
a.	<i>Uji t (Uji Parsial)</i> .....	55
b.	<i>Uji F (Uji Simultan)</i> .....	56
4.2.	PEMBAHASAN.....	57
4.2.1.	<i>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai</i> .....	57
4.2.2.	<i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai</i>	58
4.2.3.	<i>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai</i> .....	58
<b>BAB V</b>	.....	<b>60</b>
<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	.....	<b>60</b>
5.1.	SIMPULAN.....	60
5.2.	SARAN.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN I</b>	.....	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN II</b>	.....	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN III</b>	.....	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN IV</b>	.....	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN V</b>	.....	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN VI</b>	.....	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN VII</b>	.....	<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung Pada Tahun 2021.....	4
Tabel 1. 2 Absensi Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung Tahun 2019 - 2022.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel 3. 1 Penentuan Skor .....	26
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 3. 3 Daftar Interpretasi Koefisien .....	31
Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden .....	37
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....	38
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden .....	38
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden .....	39
Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Kinerja.....	39
Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Kompensasi .....	41
Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan.....	42
Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja .....	43
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja (Y) .....	45
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validasi Variabel Kompensasi (X1).....	46
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) .....	46
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validasi Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	47
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas .....	48
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalisasi.....	49
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas .....	49
Tabel 4. 16 Hasil Uji Linieritas Kinerja dan Kompensasi .....	50
Tabel 4. 17 Hasil Uji Linieritas Kinerja dan Gaya Kepemimpinan.....	50
Tabel 4. 18 Hasil Uji Linieritas Kinerja dan Kepuasan Kerja .....	51
Tabel 4. 19 Uji Descriptive Statistics.....	52
Tabel 4. 20 Hasil Uji Korelasi Regresi Berganda .....	53
Tabel 4. 21 Hasil Uji t.....	55
Tabel 4. 22 Hasil Uji F.....	56

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Struktur Kerangka Berpikir.....	21
---	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Kompensasi (X1) .....	64
Lampiran 1. 2 Kompensasi Gaya Kepemimpinan (X2).....	65
Lampiran 1. 3 Kuesioner Kepuasan Kerja (X3).....	65
Lampiran 1. 4 Kuesioner Kinerja Kerja (Y) .....	66
Lampiran 2. 1 Hasil Jawaban Responden Kompensasi (X1).....	69
Lampiran 2. 2 Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan (X2).....	71
Lampiran 2. 3 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X3).....	73
Lampiran 2. 4 Hasil Jawaban Responden Kinerja Kerja (Y).....	76
Lampiran 3. 1 Validitas Kinerja (Y) .....	77
Lampiran 3. 2 Validitas Kompensasi (X1) .....	78
Lampiran 3. 3 Validitas Gaya Kepemimpinan (X2) .....	79
Lampiran 3. 4 Validitas Kepuasan Kerja (X3).....	80
Lampiran 4. 1 Reabilitas Kinerja (Y).....	81
Lampiran 4. 2 Reabilitas Kompensasi (X1) .....	81
Lampiran 4. 3 Reabilitas Gaya Kepemimpinan (X2).....	81
Lampiran 4. 4 Reabilitas Kepuasan Kerja (X3).....	81
Lampiran 5. 1 Hasil Uji Normalitas .....	82
Lampiran 5. 2 Hasil Uji Multikolinier .....	82
Lampiran 5. 3 Hasil Uji Linieritas Kinerja *Kompensasi .....	83
Lampiran 5. 4 Hasil Uji Linieritas Kinerja *Gaya Kepemimpinan .....	83
Lampiran 5. 5 Hasil Uji Linieritas Kinerja *Kepuasan Kerja.....	83
Lampiran 6. 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	84
Lampiran 6. 2 Hasil Regresi Linier Berganda .....	84

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi

Setiap organisasi pasti memerlukan manajemen dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu bagi organisasi tersebut. Pencapaian suatu organisasi tidak lepas dari kinerja anggota di dalamnya, untuk memelihara dan memaksimalkan kinerja anggota yang baik ada banyak hal yang mempengaruhinya seperti kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan sebuah hasil kerja dari tugas yang telah dilaksanakan. Kinerja pegawai yang baik dapat menghasilkan sebuah pencapaian yang tinggi begitupun sebaliknya, oleh sebab itu seorang pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja anggotanya.

Manajemen kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau instansi agar dapat melakukan strategi manajemen bakatnya yaitu mengidentifikasi berbagai kekuatan dan kelemahan dari para pegawainya, menghubungkan para pegawai dengan pelatihan yang sesuai dengan aktivitas pengembangan, serta menghargai kinerja yang baik dengan gaji dan insentif-insentif lainnya. Sistem manajemen kinerja dirancang agar dapat memastikan bahwa pembelajaran dan pengembangan sejalan dengan strategi bisnis, dan para pegawai memiliki berbagai kemampuan untuk berhasil dalam pekerjaan saat ini dan masa mendatang.

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan suatu organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Koopmans (2014) dalam (Purwanto & Suwasono, 2018), bahwa kinerja didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Para pegawai merupakan aset organisasi yang berharga, oleh sebab itu perlunya dukungan dan pengembangan untuk membuat kemampuan pegawai menjadi baik. Widodo (2006: 78) dalam (Tampi, 2014), mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat sesuai dengan standar organisasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan kebijakan dan terapan arahan-arahan dari seorang pemimpin yang handal, memiliki motivasi yang tinggi dan terarah.

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap imbalan yang didapat, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Baik buruknya pencapaian yang didapat perusahaan dari tahun ketahun dipengaruhi oleh peningkatan hasil kerja karyawan, karena karyawanlah yang berperan aktif dalam menjalankan sumber daya di perusahaan. Handoko (2014:193) dalam (Hanim, 2016), menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan



kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan

Definisi Umum Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Makna dari pendapat diatas adalah kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan untuk karyawan dalam bentuk keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2019, hal. 233). Serta Menurut Arif Yusuf Hamali (2017:78) dalam (Rodli, Wahyuni, & Gunawan, 2021) Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Makna dari pendapat diatas adalah kompensasi sebagai balas jasa perusahaan atau organisasi yang diberikan kepada karyawan dalam pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka peneliti dapat mensintesisiskan bahwa merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Yang dimaksud balas jasa disini adalah suatu pengorbanan perusahaan terhadap waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada karyawannya atas jasa mereka terhadap perusahaan.

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu ilmu tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain sesuai dengan perintah yang direncanakan untuk memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu (Fahmi, 2016).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung merupakan organisasi yang merupakan bagian dari struktur pemerintah pusat dalam hal ini Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung merupakan perangkat daerah yang diberi wewenang, tugas, dan tanggung jawab untuk melaksanakan pelayanan dalam bidang Pendidikan dan Kebudayaan, serta memiliki peran sangat penting sebagai instansi yang membangun serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pemenuhan sarana prasarana sekolah yang memadai dan berkualitas di Provinsi Lampung. Berdasarkan data Laporan Kinerja (LKJ) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung pada tahun 2021, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung memiliki 472 pegawai, yang dimana 56 orang adalah PTHL atau Non ASN yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Berikut informasi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung berdasarkan LKJ Tahun 2021.

**Tabel 1. 1 Daftar Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung Pada Tahun 2021**

Status	Jumlah
PNS	<b>303</b>
PTHL Di Luar Dinas	<b>113</b>
PTHL Di Dalam Dinas	<b>56</b>
Total	<b>472</b>

Sumber: <https://disdikbud.lampungprov.go.id/pages/7/rencana-strategis.html>

*diakses pada 3 November 2022 01.01*

Berdasarkan hasil pengamatan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, kinerja dari pegawai non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung mengalami penurunan jika bertolak ukur pada tahun 2019 sebelum adanya Covid-19. Hal ini bisa dilihat dari durasi penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan serta absensi dari pegawai non ASN. Berikut data

Absensi yang saya dapatkan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

**Tabel 1. 2 Absensi Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung Tahun 2019 - 2022**

Tahun	Hadir (%)
2019	<b>98%</b>
2020	<b>92%</b>
2021	<b>83%</b>
2022	<b>85%</b>
<b>Rata-Rata</b>	<b>90%</b>

Sumber: Data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai Absensi Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung Tahun 2019-2022, menjelaskan bahwa rata-rata Absensi Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung Tahun 2019-2022 adalah 90%, dilihat dari data diatas terdapat penurunan yang signifikan mengenai kehadiran Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung Tahun 2019-2022.

Berdasarkan fenomena—fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah



1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai non asn Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai non asn Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai non asn Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?
4. Manakah variable yang dominan terhadap kinerja pegawai non asn Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung merupakan ruang lingkup subjek pada penelitian ini.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Kompensasi, gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja kerja pegawai non asn merupakan ruang lingkup objek pada penelitian ini.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung di Jl. Dr. Warsito No.72, Teluk Betung, Bandar Lampung, Lampung, Indonesia merupakan ruang lingkup tempat pada penelitian ini.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November 2022 s.d Agustus 2023.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia yang meliputi kompensasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja kerja pegawai non asn. merupakan ruang lingkup ilmu penelitian pada penelitian ini

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Mengevaluasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai non asn Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung
2. Mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai non asn Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung
3. Mengevaluasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai non asn Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung
4. Mengevaluasi variable yang dominan terhadap kinerja pegawai non asn Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

## 1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

- a. Diperhatikan dari segi teoritis, memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia
- b. Dilihat dari segi praktis

Hasil-hasil penelitian ini juga dapat bermanfaat praktis, yaitu:

- 1) Bagi Peneliti

Penelitian dilaksanakan sebagai salah satu syarat menyusun tugas akhir dimasa perkuliahan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan. Selain itu, diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti/ periset.

- 2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diterima dan bermanfaat sebagai kontribusi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif bagi perusahaan dan sebagai acuan untuk pengambilan keputusan kedepannya

- 3) Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan dan koleksi perpustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian sejenis.

## 1.6 Sistematika Penulisan

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab pertama ini memaparkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian yang berkaitan pada penelitian yang berjudul Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Serta Dampak Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini memuat tentang landasan teori yang nantinya akan membantu dalam menganalisis hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang keseluruhan dari pembahasan.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variable penelitian, definisi variable, uji persyaratan instrument, metode analisis data.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini, menguraikan mengenai deskripsi data, hasil uji persyaratan instrument, hasil analisis data, dan pembahasan.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi tentang simpulan dari penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. *Grand Theory***

*Grand Theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori keseimbangan. Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2016), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan. Menurutnya seorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila dirinya mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*)

##### **2.1.1 Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Definisi kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa dari perusahaan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang telah mereka sumbangkan pada pekerjaannya, menurut Bangun dalam (Santoso & Rosanto, 2019). Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, menurut Sastrohadiwiryono dalam (Rajagukguk & Intan, 2017). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan menurut Hasibuan (2017) dalam (Mulyati & Luturlean, SE., MM., 2018). Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Menurut Simamora (2015:445) dalam (Vanesha & Wardhana, 2018), Kompensasi merupakan merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Hasibuan dalam (Nurmansyah, 2020) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :



1. Kompensasi Langsung, Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi Tidak Langsung, Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. Insentif, Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa; pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima atau diberikan oleh perusahaan kepada karyawan/pegawainya.

Menurut Simamora (2015:445) dalam (Vanesha & Wardhana, 2018) indikator kompensasi adalah

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

### **2.1.2 Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan suatu sifat atau perilaku yang khas oleh seorang pemimpin, ditujukan kepada bawahan dengan maksud dapat memberikan sebuah dorongan positif. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2017, hal. 213). Maksud dari pernyataan tersebut adalah gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dicapai hasil yang diharapkan. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Maksud dari pernyataan tersebut adalah gaya kepemimpinan adalah sifat dipengaruhi oleh intensitas

pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh bawahannya (Sutrisno, 2017, hal. 221). Gaya Kepemimpinan ialah suatu sifat yang digunakan agar bisa mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai maksud dan tujuan di dalam sebuah komunitas apapun juga, seperti organisasi juga membutuhkan pemimpin-pemimpin yang mampu mewujudkan dari visi serta misi untuk tujuan yang lebih baik di masa depan (Christanto, Febryan, 2017) dalam (Noufal, 2020). Keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya dipengaruhi oleh pemimpin, baik dari sifat pemimpin itu sendiri maupun gaya kepemimpinan yang diterapkannya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara, atau kemampuan seorang atau pemimpin berinteraksi kepada bawahannya untuk mempengaruhi perilaku bawahannya.

Menurut Kartono (2017) dalam (Noufal, 2020) indikator Gaya Kepemimpinan adalah

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5. Tanggung Jawab
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

Masing-masing individu yang bekerja akan mengharapkan atau mendapatkan kepuasan atau kesenangan dari objek dimana seseorang tersebut bekerja. Kepuasan kerja adalah suatu yang memilikisifat individu dengan tingkatan kepuasan yang memiliki perbedaan. Banyaknya sudut

pandang dipekerjaan yang sesuai dengan individu, maka akan semakin baik rasa dan derajat kepuasan yang diinginkan.

Kepuasan kerja adalah sebuah sikap serta keadaan yang memiliki energi positif dari karyawan dengan cakupan perasaan serta perilaku atas pekerjaannya dengan pertimbangan dalam melakukan pekerjaan rasa yang menghargai guna mencapai nilai didalam pekerjaan (Afandi, 2018). Menurut Yuniarsih (2017:45) dalam (Islamy, 2019), kepuasan kerja merupakan cerminan psikologis pegawai atas hasil pekerjaannya. Tingkat kepuasan individu pada dasarnya dilandasi oleh system nilai yang ada di dalam dirinya. Kepuasan kerja suatu situasi yang vital dimiliki oleh setiap individu didalam mencapai keinginan dalam pekerjaannya. Setiap pegawai mempunyai sifat dan yang memiliki perbedaan, jadi dalam tingkat akan kepuasan suatu kerjaan juga hasilnya berbeda, tinggi rendahnya kepuasan pekerjaan memberikan dampak yang berbeda pula.

Menurut Badeni, kepuasan kerja karyawan merupakan sifat seseorang atau individu akan pekerjaannya yang bisa berupa sikap positif dan negatif (Badeni, 2017). Seseorang karyawan atau seseorang akan merasakan kepuasan jika tidak sering absen, berkontribusi bagi perusahaan dan bertahan di perusahaan dan sebaliknya. Faktor faktor kepuasan kerja sesuai apa yang dikatakan, menurut Nuraini (2013) dalam (Alisyia, Basem, & Henrizal, 2022) yaitu:

1. Gaji dan upah yang sesuai Upah yang cukup dan sesuai akan memberikan dan pemenuhan kebutuhan yang diinginkan oleh setiap pegawai.
2. Sikap adil Semua karyawan harus diberikan perlakuan yang adil, bukan hanya yang berhubungan terkait gaji melainkan juga pendapat yang sama antara pimpinan dan bawahan.
3. Ketenangan bekerja Karyawan yang bekerja membutuhkan ketenangan dan kondusifitas
4. Perasaan yang diakui Sertiap karyawan selalu ingin dilakukan sebuah pengakuan perasaanya sebagai karyawan dan anggota tim.

5. *Reward* atau Penghargaan hasil kerja Seorang karyawan ingin diakui atas apa hasil kerjanya, tujuan untuk pegawai merasa bahagia dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
6. Penyalur perasaan Perasaan tersebut dapat dilakukan dengan secara dua arah yang berhubungan atau dengan timbale balik

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja merupakan sebuah sikap atau sifat seseorang yang memiliki energi positif atau negatif dari karyawan atas pekerjaannya.

Menurut Robbins & Judge (2015:50) dalam (Islamy, 2019) indikator Kepuasan Kerja adalah

1. Pekerjaan,
2. Upah,
3. Promosi,
4. Pengawas,
5. Rekan Kerja.

#### **2.1.4 Kinerja Kerja**

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*), apabila kinerja kerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Menurut Robbin (2016:260) dalam (Aziz & Dewanto, 2022) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang mampu dilakukan oleh seorang pegawai dalam memenuhi tugas pokok dan kewajibannya

sebagai pegawai, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atau didelegasikan kepadanya (Mangkunegara, 2017, hal. 67). Kinerja merupakan suatu konstrukstur multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa Kinerja Kerja merupakan kadar pencapaian atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan.

Menurut Robbins (2016:260) dalam (Aziz & Dewanto, 2022) indikator kinerja adalah

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian.



## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Muhtar (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi provinsi Sulawesi selatan	Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada variabel X1 dan X3 dan Objek Penelitiannya	Dimana memberikan kontribusi berupa kutipan materi yang digunakan untuk melakukan pengujian, dan sebagai referensi dalam melakukan pengujian
2.	Nuraeni S,Mattalatt Mattalatta, Abdul Syukur (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel gaya kepemimpinan	Perbedaannya terletak pada variabel X3 dan objek penelitiannya	Dimana memberikan kontribusi berupa kutipan materi yang digunakan untuk melakukan pengujian, dan sebagai referensi dalam melakukan pengujian

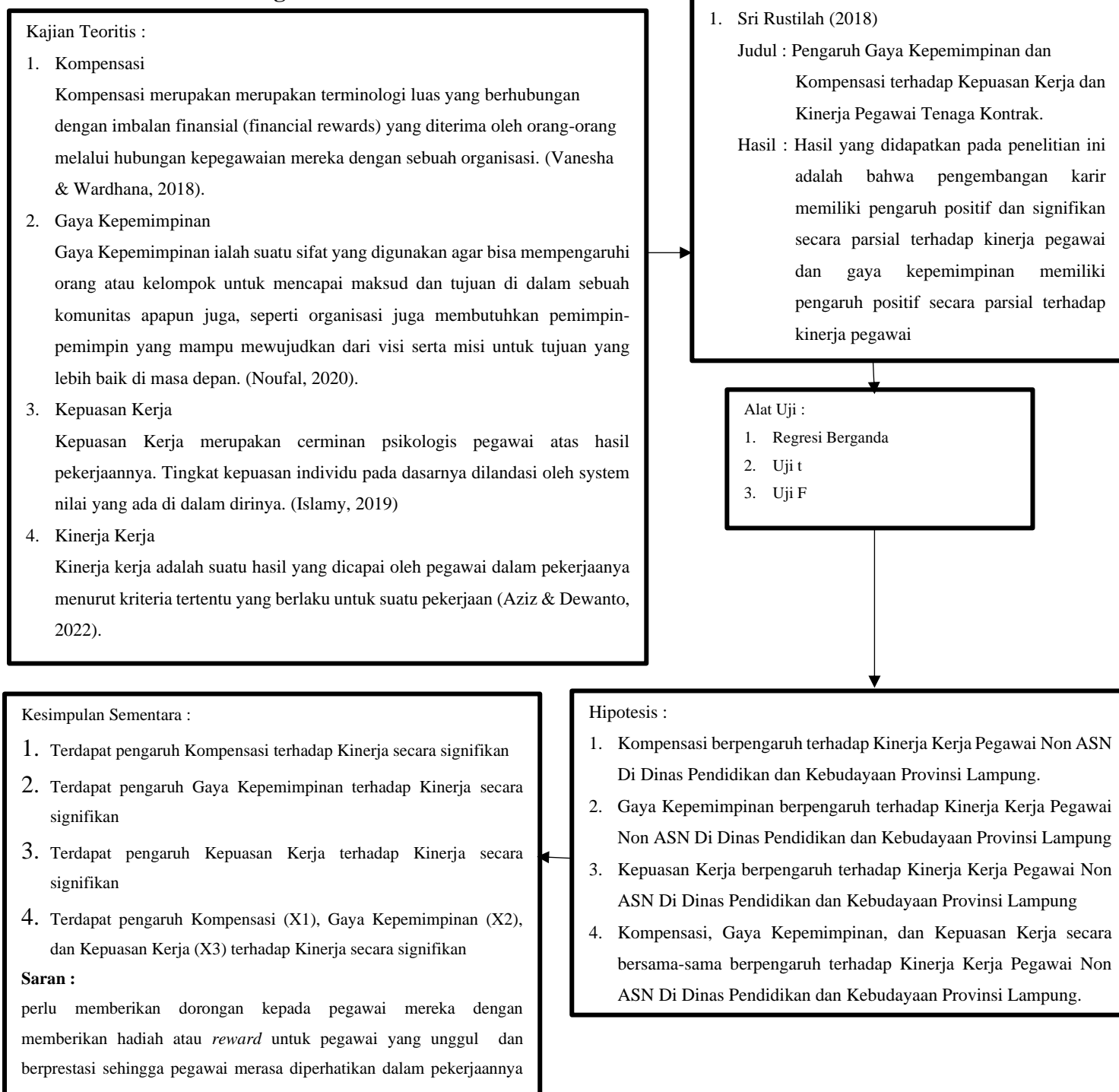
No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
			<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi</p> <p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi</p> <p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>		
3.	Sri Rustilah (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak.	Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.	Perbedaannya terletak pada objek penelitiannya	Dimana memberikan kontribusi berupa kutipan materi yang digunakan untuk melakukan pengujian, dan sebagai referensi dalam melakukan pengujian
4.	Nalim Nalim, Siswoyo Haryono, Murniady Muchran (2020)	The Effect of Leadership Style and Compensation on the Work Performance of Merangin District Office Employees,	1. There was a positive and significant influence of leadership style on work motivation,	Perbedaannya terletak pada variabel X3 dan objek penelitiannya	Dimana memberikan kontribusi berupa kutipan materi yang digunakan untuk melakukan

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
		Jambi: The Role of Work Motivation	<p>2. There was a positive and significant effect of compensation on work motivation,</p> <p>3. There was a positive and significant influence of leadership style on employee performance.</p> <p>4. There is no effect of compensation on employee performance,</p> <p>5. There is a positive and significant effect of work motivation on employee performance.</p> <p>From the results of the analysis of direct and indirect effects, motivation in this study is an intervening variable</p>		pengujian, dan sebagai referensi dalam melakukan pengujian
5.	Agus May Suryanto,	the Influence of Leadership and	1. The way a leader acts has a major,	Perbedaannya terletak pada	Dimana memberikan

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
	Hermien Tridayanti, Joko Suyono (2023)	Compensation Style on Employee Performance with Competence as an Intervening Variable at PT Pelabuhan Indonesia (Persero)	<p>favorable impact on the results his or her team achieves,</p> <p>2. leadership style significantly positively affects competence,</p> <p>3. pay raises have a positive impact on productivity,</p> <p>4. Raises in salary have a salutary effect on worker performance.,</p> <p>5. employee competence has a positive impact on productivity,</p> <p>6. Positive results can be attained through a variety of leadership styles on productivity through an intermediary of employee competence.</p> <p>7. With competence as a moderating element, salary has a large,</p>	variabel X3 dan objek penelitiannya	kontribusi berupa kutipan materi yang digunakan untuk melakukan pengujian, dan sebagai referensi dalam melakukan pengujian

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti &amp; Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Perbedaan Penelitian</b>	<b>Kontribusi Penelitian</b>
			positive effect on worker output.		

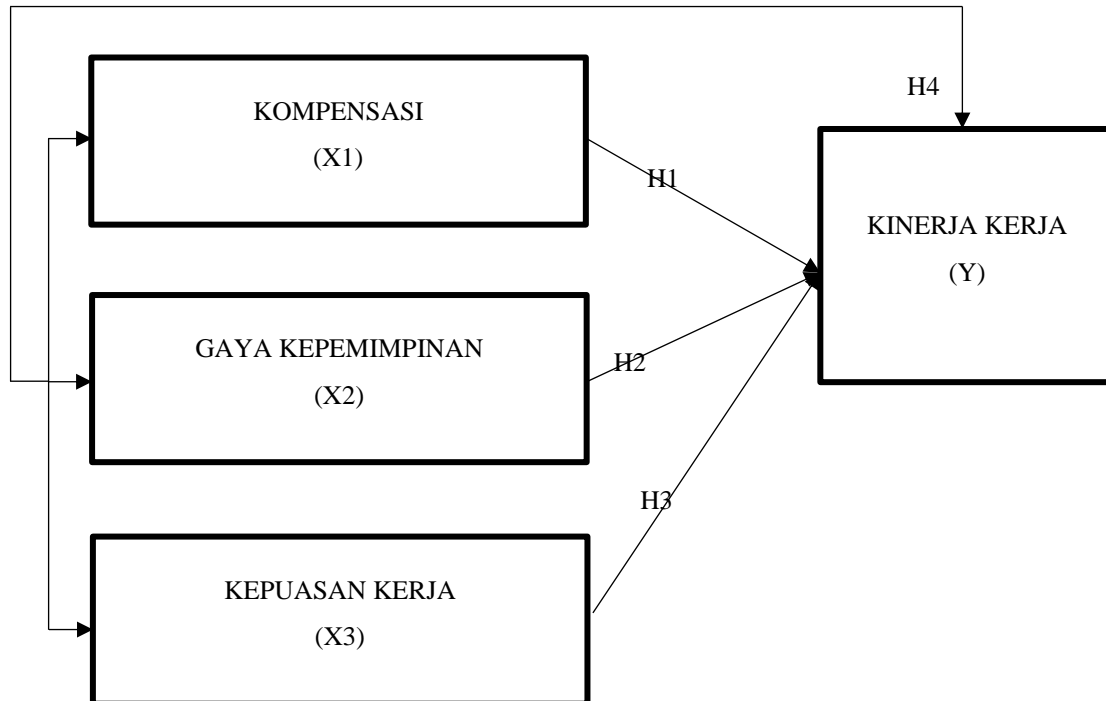
### 2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Struktur Kerangka Berpikir



## 2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 2 Struktur Kerangka Penelitian

## 2.5 Pengembangan Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Dimana dugaan tersebut diperkuat melalui teori/jurnal yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu. Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang kemudian dilakukan pengujian atas Hipotesis Nol ( $H_0$ ) tersebut untuk membuktikan apakah Hipotesis Nol ( $H_0$ ) tersebut ditolak atau gagal ditolak. Hipotesis tersebut dapat dinotasikan sebagai berikut:

$H_{01}$  = Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

Ha1 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

H02 = Kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

Ha2 = Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

H03 = Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

Ha3 = Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

H04 = Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Ha4 = Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Ha1 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

H02 = Kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

Ha2 = Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

H03 = Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

Ha3 = Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai

H04 = Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Ha4 = Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian merupakan proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah salah satu analisis data berdasarkan filosofi positivisme yang bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019, hal. 16). Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian hipotesis pengaruh variabel Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN (Y) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

#### **3.2 Sumber Data**

Sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh (Sujarweni V, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan Sumber Data :

##### **1. Data Primer**

Menurut Wardiyanta dalam Sugiarto (2017:87) dalam (Rizkananta, 2020), data primer merupakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber primer yaitu informasi dari narasumber. Adapun metode yang digunakan guna mendapatkan data primer ini antara lain dengan cara mewawancara dan kuesioner. Data primer ini diperoleh dari hasil responden pegawai non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Data tersebut merupakan hasil tanggapan kuesioner dari responden terpilih yang memenuhi kriteria responden.

## 2. Data Sekunder

Menurut Wardiyanta dalam Sugiarto (2017:87) dalam (Rizkananta, 2020), data sekunder merupakan informasi yang diperoleh tidak secara langsung dari narasumber melainkan dari pihak ketiga. Dalam penelitian ini, data sekunder didapatkan dari Laporan Kinerja (LKJ) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2019).

Jenis sumber data yang berisi dari mana data diperoleh dan apakah data diperoleh dari sumber langsung (data primer) atau tidak langsung (data sekunder). Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data.

Sedangkan instrumen pengumpul data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrumen dapat berupa lembar checklist, kuesioner (angket terbuka/tertutup), pedoman wawancara, kamera untuk dokumentasi, dan lainnya.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode *field research*, dengan langsung terjun ke lapangan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai non asn Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan lembar kuesioner dengan skala likert. Skala likert yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu kejadian. Skala likert ini memiliki 5 kategori. Kuesioner pegawai non asn atas kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung berdasarkan berdasarkan persepsi/kinerja.

**Tabel 3. 1 Penentuan Skor**

No	Berdasarkan Persepsi/Kinerja	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber: Sugiyono, 2013)

**3.3.1 Kuisisioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019, hal. 199). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien yang dilakukan dengan menyebarkan pernyataan tertulis kepada Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Kuesioner yang berisi daftar atau butir pernyataan yang berkaitan dengan Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak Terhadap Kinerja Kerja di distribusikan kepada responden yaitu Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

**3.4 Populasi dan Sampel****3.4.1 Populasi Penelitian**

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019, hal. 126). Populasi yang dipilih dalam penelitian ini

adalah 56 Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

### **3.4.2 Sampel Penelitian**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2019, hal. 127). Dalam menentukan jumlah sampel peneliti mengambil seluruh pegawai non asn di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung yang berjumlah 56 pegawai. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya, oleh karena itu peneliti mengambil 56 sampel pegawai non ASN.

## **3.5 Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu variabel dependen dan variabel independen.

### **3.5.1 Variabel Dependen**

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019, hal. 69). Dalam Penelitian ini kinerja kerja pegawai non ASN.

### **3.5.2 Variabel Independen**

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019, hal. 69). Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3)

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Dependen				
Kinerja Kerja	Kinerja kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Aziz & Dewanto, 2022).	Kinerja Kerja adalah hasil kerja atau pencapaian dari suatu kemajuan proses kerja yang terlibat dengan menggunakan indikator.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Aziz & Dewanto, 2022)	Interval
Independen				
Kompensasi ( $X_1$ )	Kompensasi merupakan merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (financial rewards) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (Vanesha & Wardhana, 2018).	kompensasi adalah pendapatan atau imbalan berupa uang atau bukan uang (natura), yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Vanesha & Wardhana, 2018)	Interval
Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	Gaya Kepemimpinan ialah suatu sifat yang digunakan agar bisa mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai maksud dan tujuan di dalam sebuah komunitas apapun juga, seperti	Gaya Kepemimpinan adalah suatu pola penyeluruh dan perilaku yang ditunjukkan	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi	Interval



Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
	organisasi juga membutuhkan pemimpin-pemimpin yang mampu mewujudkan dari visi serta misi untuk tujuan yang lebih baik di masa depan. (Noufal, 2020).	dalam mengarahkan karyawan perusahaan agar mencapai sasaran. Dengan Menggunakan indikator	4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5. Tanggung Jawab 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional (Noufal, 2020)	
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	Kepuasan Kerja merupakan cerminan psikologis pegawai atas hasil pekerjaannya. Tingkat kepuasan individu pada dasarnya dilandasi oleh system nilai yang ada di dalam dirinya. (Islamy, 2019)	kepuasan kerja yaitu suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja (Islamy, 2019)	Interval

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan supaya kesimpulan yang diperoleh dari penelitian tidak salah atau memberikan gambaran yang sangat berbeda dengan keadaan sebenarnya. Alat ukur dinyatakan valid jika data yang dihasilkan menggambarkan ukuran realita yang sebenarnya dan dinyatakan reliabel

jika alat ukur tersebut digunakan pada waktu yang berbeda mampu mengukur sesuatu yang memiliki keterbandingan. Rumus korelasi yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* dengan pola data menggunakan SPSS 20.

1. Rumusan Hipotesis

Ho : Pernyataan dari kusioner tidak relevan

H1 : Pernyataan dari kusioner relevan

2. Kriteria Pengujian :

Apabila  $Sig < 0.05$  maka Ho diterima (intrumen valid).

Apabila  $Sig > 0.05$  maka Ho ditolak (intrumen tidak valid).

Menentukan kesimpulan dan hasil uji hipotesis.

### 3.7.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup reliabel untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasilnya konsisten sehingga dapat dipercaya (Lapiyoadi & Ikhsan, 2015). Uji Reliabilitas kuesioner diuji dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach's. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai  $r$  *alpha cornbach* pada interprestasi  $r$  dibawah ini :

Tabel 3. 3 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Reabilitas
0,8000-1,0000	Sangat tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Kurang andal
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat rendah

(Sumber : Sugiyono, 2017)

Kriteria Pengujian :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten
3. Menentukan kesimpulan dan hasil.

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan pengujian distribusi data yang perlu dianalisis untuk melihat apakah distribusi tersebut normal atau tidak sehingga dapat digunakan dalam analisis parametrik (Lapiyoadi & Ikhsan, 2015). Pengujian ini memungkinkan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil representatif atau tidak untuk membenarkan kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel tertentu. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS 20.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Rumusan Hipotesis :
  - Ho : data dari populasi berdistribusi normal
  - Ha : data dari populasi yang tidak berdistribusi normal
2. Kriteria pengambilan keputusan

Apabila  $\text{Sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (distribusi sample tidak normal)

Apabila  $\text{Sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima (distribusi sample normal)

### 3.8.2 Uji Linieritas

Uji linieritas yaitu untuk melihat apakah model regresi dapat di dekati dengan persamaan linier (Lapiyoadi & Ikhsan, 2015). Uji ini sering digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi linier, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier jika signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain uji linearitas dalam uji hipotesis regresi dapat terpenuhi.

Prosedur pengujian:

1.  $H_0$  : model regresi berbentuk linier  
 $H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier
2. Apabila  $\text{Sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  
Apabila  $\text{Sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

### 3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi, berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Uji multikonearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya kolerasi antar varibel bebas. Multikolinearitas dapat dideteksi pada model regresi apabila pada variabel terdapat pasangan variabel bebas yang saling berkolerasi kuat satu sama lain. Multikolinearitas dapat menyebabkan fluktuasi yang besar pada prediksi koefesien regresi, dan juga dapat menyebabkan penambahan variabel independent yang tidak berpengaruh sama sekali. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau *Varian Inflation (VIF)*. Batas tolerance value adalah 0,1 dan batas VIF adalah 10. Dimana: Tolerance value  $< 0,1$  atau VIF  $> 10$  = terjadi

multikolinearitas *Tolerance value* >0,1 atau VIF <10 = tidak terjadi multikolinearitas

### 3.9 Metode Analisa Data

Menurut Sugiyono (2019:482) Analisis Data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2019). Data yang dikumpulkan ditentukan oleh masalah penelitian dan mencerminkan karakteristik tujuan penelitian apakah eksploratif, deskriptif atau pengujian hipotesis.

#### 3.9.1 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019, hal. 206). Analisis deskriptif ditunjukkan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data dari variabel independen berupa Bauran Pemasaran. Analisis statistik deskriptif merupakan teknik analisa data untuk menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (*standard deviation*).

#### 3.9.2 Uji Statistik Inferensial

Analisis ini dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel terikat (Y) terhadap dua atau lebih variabel (X) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Kerja Pegawai Non ASN
X <sub>1</sub>	= Kompensasi
X <sub>2</sub>	= Gaya Kepemimpinan
X <sub>3</sub>	= Kepuasan Kerja
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji-T digunakan untuk menguji apakah nilai tertentu (diberikan untuk perbandingan) berbeda secara signifikan dari rata-rata sampel. Berikut adalah variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan uji-t:

1. Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN (Y)

H<sub>0</sub> = Kompensasi (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

H<sub>a</sub> = Kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> ditolak

Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> diterima

b. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak

Jika nilai  $sig > 0,05$  maka H<sub>0</sub> diterima

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN (Y)

$H_0$  = Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN ( $Y$ ) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

$H_a$  = Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN ( $Y$ ) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  
Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- b. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  
Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

3. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN ( $Y$ )

$H_0$  = Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN ( $Y$ ) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

$H_a$  = Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN ( $Y$ ) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

- c. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  
Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- d. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  
Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

### 3.10.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN ( $Y$ )

$H_0$  = Kompensasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN ( $Y$ ) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

$H_a$  = Kompensasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN ( $Y$ ) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan  $f$  dan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )

Jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima

Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

2. Menentukan nilai titik kritis untuk  $F$  tabel pada  $db_1=k$  dan  $db_2= n-k-1$
3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil

##### 4.1.1. Deskripsi Data

Deskripsi data menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa maksud untuk menarik kesimpulan umum atau generalisasi. Dalam mendeskripsikan data tersebut, penulis akan mendeskripsikan status sampel responden penelitian ini berdasarkan karakteristik responden, antara lain :

##### a. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, untuk membuktikan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap 56 pegawai non ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	37	66%
Perempuan	19	34%
Jumlah	56	100%

Sumber : Data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden diketahui bahwa Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung didominasi oleh pegawai jenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 66%

**Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-29 Tahun	9	16%
30-39 Tahun	32	57%
40-49 Tahun	10	18%
> 50 Tahun	5	9%
Jumlah	56	100%

Sumber : Data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung didominasi oleh pegawai yang berusia 30-39 tahun sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 57%

**Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	24	43%
D3	5	9%
S1	25	45%
S2	2	4%
Jumlah	56	100%

Sumber : Data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung didominasi oleh pegawai dengan

pendidikan terakhir S1 sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 45%

**Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
0-3 Tahun	4	7%
3-6 Tahun	12	21%
6-10 Tahun	33	59%
> 10 Tahun	7	13%
Jumlah	56	100%

Sumber : Data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 6-10 tahun dengan pegawai berjumlah 33 orang dengan persentase sebesar 59 %

#### **b. Deskripsi Jawaban Responden**

**Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Kinerja**

No	Pertanyaan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya merasa berani mengambil tanggung jawab lebih.	0	0%	5	9%	16	29%	17	30%	18	32%	216
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam	0	0%	0	0%	11	20%	29	52%	16	29%	229

No	Pertanyaan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	kurun waktu tertentu dengan baik.											
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.	0	0%	0	0%	19	34%	17	30%	20	36%	225
4	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.	0	0%	11	20%	14	25%	19	34%	12	21%	200
5	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.	0	0%	5	9%	22	39%	17	30%	12	21%	204
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	0	0%	12	21%	16	29%	21	38%	7	13%	191
<b>Jumlah</b>												1265
<b>Rata-Rata</b>												210,8

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5, jawaban responden di atas pernyataan dengan total skor tertinggi adalah 225 untuk pernyataan nomor 3 yaitu. “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi”, sedangkan untuk pernyataan dengan skor total terendah adalah 225. adalah nomor 6 dalam pernyataan, yaitu. “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain”, jumlahnya 191.

**Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Kompensasi**

No	Pertanyaan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	0	0%	21	38%	20	36%	15	27%	0	0%	162
2	Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan	1	2%	11	20%	18	32%	15	27%	11	20%	192
3	Atasan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	0	0%	6	11%	10	18%	25	45%	15	27%	217
4	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur	0	0%	7	13%	23	41%	17	30%	9	16%	196
5	Selama bekerja, saya mendapatkan jaminan keamanan	0	0%	3	5%	8	14%	26	46%	19	34%	229
6	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan	0	0%	1	2%	17	30%	21	38%	17	30%	222
<b>Jumlah</b>											1218	
<b>Rata-Rata</b>											203	

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.6 di atas, pernyataan dengan skor total tertinggi ada pada pernyataan No.5 yaitu. “Selama

bekerja, saya mendapatkan jaminan keamanan” 229, sedangkan pernyataan dengan skor total terendah ada pada pernyataan No.1 yaitu "Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan", yaitu. 162.

**Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan**

No	Pertanyaan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	0	0%	11	20%	16	29%	15	27%	14	25%	200
2	Atasan saya senang bersikap ramah.	0	0%	4	7%	13	23%	25	45%	14	25%	217
3	Atasan saya mau menerima usulan yang diberikan bawahan dan bersedia memasukkan usulan tersebut ke dalam operasional kegiatan.	0	0%	10	18%	22	39%	13	23%	11	20%	193
4	Atasan saya meminta pendapat bawahan terlebih dahulu mengenai permasalahan-permasalahan penting sebelum diputuskan.	0	0%	5	9%	11	20%	26	46%	14	25%	217
5	Atasan saya selalu memaparkan sesuatu secara mendetail dan	0	0%	2	4%	27	48%	24	43%	3	5%	196

No	Pertanyaan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	dengan sejasjasnya sehingga tidak ada lagi yang perlu ditanyakan.											
6	Atasan saya membuat bawahan merasa tidak canggung ketika berbicara dengannya.	0	0%	9	16%	15	27%	18	32%	14	25%	205
<b>Jumlah</b>												1228
<b>Rata-Rata</b>												204,6

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7, jawaban responden terhadap pernyataan dengan total skor tertinggi terdapat pada pernyataan 2 dan 4 yaitu. H. "Atasan saya senang bersikap ramah" dan "Atasan saya meminta pendapat bawahan terlebih dahulu mengenai permasalahan-permasalahan penting sebelum diputuskan", adalah 217, sedangkan pernyataan dengan skor total terendah terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu "Atasan saya mau menerima usulan yang diberikan bawahan dan bersedia memasukkan usulan tersebut ke dalam operasional kegiatan", adalah 193.

**Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.	0	0%	0	0%	19	34%	25	45%	12	21%	217
2	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan.	0	0%	4	7%	21	38%	26	46%	5	9%	200

No	Pertanyaan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
3	Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan(kreatif)	0	0%	0	0%	21	38%	24	43%	11	20%	214
4	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.	0	0%	1	2%	19	34%	22	39%	14	25%	217
5	Pergaulan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.	0	0%	0	0%	21	38%	27	48%	8	14%	211
6	Tersedianya tempat makan/kantin di tempat saya kerja yang nyaman.	0	0%	0	0%	20	36%	25	45%	11	20%	215
<b>Jumlah</b>											1274	
<b>Rata-Rata</b>											212,3	

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8, jawaban responden terhadap pernyataan dengan total skor tertinggi terdapat pada pernyataan 1 dan 4 yaitu. “Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai” dan “Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan” yaitu 217, sedangkan pernyataan dengan skor total terendah terdapat pada pernyataan nomor 2, yaitu “ Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan', yaitu 200.



#### 4.1.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

##### a. Hasil Uji Validasi

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0.

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid

Atau

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja (Y)**

Item Pernyataan	<i>r</i> <sub>hitung</sub>	<i>r</i> <sub>tabel</sub>	Kondisi	Simpulan
<b>Butir 1</b>	0,593	0,266	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
<b>Butir 2</b>	0,510	0,266	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
<b>Butir 3</b>	0,407	0,266	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
<b>Butir 4</b>	0,520	0,266	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
<b>Butir 5</b>	0,517	0,266	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid
<b>Butir 6</b>	0,333	0,266	<i>r</i> <sub>hitung</sub> > <i>r</i> <sub>tabel</sub>	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil uji validitas variabel kinerja (Y) disajikan dengan menggunakan semua istilah kinerja yang relevan. Hasil yang diperoleh adalah nilai *r*<sub>hitung</sub> lebih besar dari *r*<sub>tabel</sub>, nilai *r*<sub>hitung</sub> maksimum pada Bagian 6 adalah 0,593 dan semua pertanyaan berstatus valid.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validasi Variabel Kompensasi (X1)

Item Pernyataan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Kondisi	Simpulan
<b>Butir 1</b>	0,458	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
<b>Butir 2</b>	0,283	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
<b>Butir 3</b>	0,553	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
<b>Butir 4</b>	0,580	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
<b>Butir 5</b>	0,462	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
<b>Butir 6</b>	0,477	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kompensasi (X1) dengan menampilkan semua item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompensasi. Hasil yang diperoleh yaitu nilai *rhitung* lebih besar dari *rtabel*, dimana nilai *rhitung* paling tinggi yaitu 0,553 pada pernyataan butir 6 dan semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Item Pernyataan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Kondisi	Simpulan
<b>Butir 1</b>	0,532	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
<b>Butir 2</b>	0,582	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
<b>Butir 3</b>	0,578	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
<b>Butir 4</b>	0,366	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
<b>Butir 5</b>	0,422	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
<b>Butir 6</b>	0,514	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai gaya kepemimpinan. Hasil yang

diperoleh nilai rhitung lebih besar dari rtabel dengan nilai rhitung tertinggi pada pertanyaan 6 yaitu 0,582 dan semua soal berstatus valid.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Validasi Variabel Kepuasan Kerja (X3)**

Item Pernyataan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Kondisi	Simpulan
<b>Butir 1</b>	0,524	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
<b>Butir 2</b>	0,299	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
<b>Butir 3</b>	0,460	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
<b>Butir 4</b>	0,369	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
<b>Butir 5</b>	0,341	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
<b>Butir 6</b>	0,482	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.12, hasil uji validitas variabel “kepuasan kerja” (X3) disajikan dengan menggunakan semua ekspresi kepuasan kerja yang relevan. Hasil yang diperoleh adalah rhitung lebih besar dari rtabel dengan rhitung tertinggi pada pernyataan 6 sebesar 0,524 dan semua pertanyaan berstatus valid.

#### **b. Hasil Uji Reabilitas**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil uji reliabilitas kuesioner dengan menggunakan Alpha cronbach.i dengan menginterpretasikan koefisien r yang disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Kompensasi (X1)	<b>0,761</b>	Realibel sangat tinggi
Gaya Kepemimpinan (X2)	<b>0,818</b>	Realibel sangat tinggi
Kepuasan Kerja (X3)	<b>0,769</b>	Realibel sangat tinggi
Kinerja (Y)	<b>0,672</b>	Realibel sangat tinggi

Sumber : Hasil data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil uji reliabilitas variabel gaji (X1), gaya kepemimpinan (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja (Y) memberikan nilai alpha Chronbach lebih besar dari (0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa Semua Data dapat diandalkan.

#### 4.1.3. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

##### a. Hasil Uji Normalisasi

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil representatif atau tidak, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel dapat diperhitungkan. Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan program SPSS 20.

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila Sig < 0,05 maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila Sig > 0,05 maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
	Y	X1	X2	X3
Kolmogorov-Smirnov Z	1.134	.856	1.127	1.339
Asymp. Sig. (2-tailed)	.153	.457	.158	.055

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil data diolah, 2023

Tabel 4.14 diperoleh besarnya nilai Kolmogrof Smirnov lebih dari 0,05 dan signifikan lebih besar dari 0,05 yang berarti nilai signifikan data residual berdistribusi normal.

#### b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membandingkan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.989	1.011
	Gaya Kepemimpinan	.955	1.047
	Kepuasan Kerja	.945	1.058

- a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil data diolah, 2023

Tabel 4.15. Hasil perhitungan toleransi menunjukkan bahwa tidak ada nilai variabel independen dengan nilai toleransi  $> 0,1$ . Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama: tidak ada satupun variabel independen dengan VIF  $< 10$ . Dari sini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas model regresi.

### c. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data model yang digunakan sudah benar atau belum. SPSS 20.0 digunakan untuk uji linieritas penelitian ini .

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Linieritas Kinerja dan Kompensasi**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			92.226	12	7.686	1.158	.342
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	Linearity	1.925	1	1.925	.290	.593
		Deviation from Linearity	90.301	11	8.209	1.237	.293
	Within Groups		285.327	43	6.636		
Total			377.554	55			

Sumber : Hasil data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation From Linearity* > Alpha (0,293 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan pada variabel Kompensasi antara variabel Kinerja Kerja adanya hubungan yang linear.

**Tabel 4. 17 Hasil Uji Linieritas Kinerja dan Gaya Kepemimpinan**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			52.871	11	4.806	.651	.775
Kinerja * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	Linearity	16.877	1	16.877	2.287	.138
		Deviation from Linearity	35.994	10	3.599	.488	.889
	Within Groups		324.683	44	7.379		
Total			377.554	55			

Sumber : Hasil data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation From Linearity* > Alpha (0,889 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa

hubungan pada variabel Gaya Kepemimpinan antara variabel Kinerja Kerja adanya hubungan yang linear.

**Tabel 4. 18 Hasil Uji Linieritas Kinerja dan Kepuasan Kerja**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	48.754	8	6.094	.871	.547
Kinerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	10.499	1	10.499	1.501	.227
	Linearity	10.499	1	10.499	1.501	.227
	Deviation from Linearity	38.255	7	5.465	.781	.606
	Within Groups	328.800	47	6.996		
	Total	377.554	55			

Sumber : Hasil data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation From Linearity* > Alpha (0,606 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan pada variabel Kepuasan Kerja antara variabel Kinerja Kerja adanya hubungan yang linear.

#### 4.1.4. Hasil Analisis Data

##### a. Uji Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), tertinggi (Max), terendah (Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja (Y). Mengenai hasil Uji Statistik Deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel 4.19

Tabel 4. 19 Uji Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	56	15	27	21.75	2.503
Gaya Kepemimpinan	56	17	30	21.93	2.802
Kepuasan Kerja	56	18	26	22.75	1.841
Kinerja	56	17	28	22.59	2.620
Valid N (listwise)	56				

Sumber : Hasil data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

1. Variabel Kompensasi (X1), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 15, nilai maksimum 27, nilai rata-rata 21,75, dan standar deviasi Kompensasi adalah 2,503.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 17, nilai maksimum 30, nilai rata-rata 21,93, dan standar deviasi Gaya Kepemimpinan adalah 2,802.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X3), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 18, nilai maksimum 26, nilai rata-rata 22,75, dan standar deviasi Kompensasi adalah 1,841.
4. Variabel Kinerja (Y), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 17, nilai maksimum 28, nilai rata-rata 22,59, dan standar deviasi Kompensasi adalah 2,620.

#### b. Pengujian Regresi Linear Berganda

Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :



Tabel 4. 20 Hasil Uji Korelasi Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.360	5.434		3.010	.004
	Kompensasi	.089	.141	.085	.633	.530
	Gaya Kepemimpinan	.171	.128	.183	1.332	.189
	Kepuasan Kerja	.195	.196	.137	.993	.325

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.20 terlihat nilai konstanta (nilai-a) sebesar 16,360 dan Kompensasi (nilai-b) sebesar 0,089, sedangkan gaya kepemimpinan (nilai-b) sebesar 0,171 dan kepuasan kerja (nilai-b) sebesar 0,195, yaitu persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh sebagai berikut:

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

**Keterangan :**

**Y = Kinerja**

**X1 = Kompensasi**

**X2 = Gaya Kepemimpinan**

**X3 = Kepuasan Kerja**

**a = Konstanta**

**et = Error Term**

**b = Koefisien Regresi**

$$Y = 16,360 + 0,089X_1 + 0,171X_2 + 0,195X_3 + e$$

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

1. Nilai  $a$  sebesar 16,360 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu Kompensasi (X1), Gaya kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja tidak mengalami perubahan
2.  $b_1$  (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,089, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y), maka setiap kenaikan 1 satuan variabel Kompensasi (X1) maka akan mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 0,089, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3.  $b_2$  (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,171, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y), maka setiap kenaikan 1 satuan variabel Gaya Kepemimpinan (X2) maka akan mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 0,171, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4.  $b_3$  (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,195, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y), maka setiap kenaikan 1 satuan variabel Kepuasan Kerja (X3) maka akan mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 0,195, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.1.5. Hasil Pengujian Hipotesis

##### a. Uji t (Uji Parsial)

Tes-t menguji apakah nilai yang diberikan (diberikan sebagai perbandingan) berbeda secara signifikan dari rata-rata sampel. Untuk uji-t dalam penelitian ini, penulis menggunakan SPSS 20.0.

Tabel 4. 21 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.360	5.434		3.010	.004
	Kompensasi	.089	.141	.085	.633	.530
	Gaya Kepemimpinan	.171	.128	.183	1.332	.189
	Kepuasan Kerja	.195	.196	.137	.993	.325

a. Dependent Variable: Kinerja

$$T \text{ tabel} = t (a/2;n-k-1)$$

$$a = 5\% = t (0,05/2;56-3-1)$$

$$= 0,025 : 52$$

$$= 2,01$$

$$1. \text{ Nilai sig} = 0,530 > 0,05$$

$$\text{Thitung} > \text{Ttabel} = 0,633 < 2,01$$

Jadi hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah  $0,530 > 0,05$  dan nilai Thitung  $0,633 < \text{Ttabel } 2,01$ .

Maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, artinya terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja secara signifikan.

$$2. \text{ Nilai sig} = 0,289 > 0,05$$

$$\text{Thitung} > \text{Ttabel} = 1,332 < 2,01$$

Jadi hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah  $0,289 > 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} 1,332 < T_{tabel} 2,01$ .

Maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja secara signifikan.

3. Nilai sig =  $0,325 > 0,05$

$T_{hitung} > T_{tabel} = 0,993 < 2,01$

Jadi hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah  $0,325 > 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} 0,993 < T_{tabel} 2,01$ .

Maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, artinya terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja secara signifikan.

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

Uji F digunakan untuk menguji Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN (Y). Uji t pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 4. 22 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.473	3	8.491	1.254	.300 <sup>b</sup>
	Residual	352.081	52	6.771		
	Total	377.554	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

$F_{tabel} = 2,78$

Nilai sig =  $0,300 > 0,05$

$F_{hitung} > F_{tabel} = 1,254 < 2,78$

Jadi hasil Uji F menunjukkan nilai signifikan untuk Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar  $0,300 > 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 1,254 < F_{tabel} 2,78$ . Maka  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{o4}$  ditolak, artinya terdapat pengaruh Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja secara signifikan

## **4.2. Pembahasan**

### **4.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai**

Berdasarkan Hasil Hipotesis penelitian memperoleh bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung secara signifikan. Menurut Afandi (2021:191). Menurut Afandi (2021:191) Kompensasi adalah setiap penghasilan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Kasmir (2019:233) Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang bersifat finansial dan non finansial. Menurut Sedarmayant (2017:263) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka.

Dari pernyataan diatas, dapat di simpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan yang berbentuk langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan jasa mereka yang telah diberikan perusahaan secara adil, yang tercermin dari dimensi : kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, dengan indikator : gaji , insentif, bonus, tunjangan dan fasilitas, yang mana itu sangat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

#### **4.2.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai**

Berdasarkan Hasil Hipotesis penelitian memperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung secara signifikan. Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016:170), adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian gaya kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi dalam Sutrisman (2021:106), yaitu serangkaian pola yang dilakukan oleh seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan organisasi dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di luar ASN. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

#### **4.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai**

Berdasarkan Hasil Hipotesis penelitian memperoleh bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung secara signifikan. Moorhead & Griffin, (2013:71) kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain. Menurut Robbins & Coulter (2012:68) kepuasan kerja menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas

terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Robbins & Judge, (2013:79) kepuasan kerja memiliki lima dimensi pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji atau upah (*pay*), kesempatan promosi (*promotion*), pengawas (*supervision*), dan rekan kerja (*workers*). Luthans, (2011:141) dimensi kepuasan secara umum terdiri dari kepuasan kerja adalah suatu emosi, kepuasan kerja dinyatakan dengan hasil dan kepuasan kerja biasanya dinyatakan dalam sikap.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan mungkin lebih sering absen. Dengan dimensi kepuasan kerja meliputi kondisi pekerjaan, pekerjaan itu sendiri dan kepuasan dinyatakan dalam sikap. Dengan indikatornya yaitu kenyamanan kerja pegawai, komunikasi, *contingent rewards*, kemangkiran atau ketidakhadiran, prosedur pelaksanaan, rekan kerja serta sangat berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

1. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja secara signifikan
2. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja secara signifikan
3. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja secara signifikan
4. Terdapat pengaruh Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja secara signifikan

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, serta Kepuasan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Oleh sebab itu diperlukan perbaikan untuk dapat mendorong kinerja kerja dari para pegawai non asn.
2. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung perlu memberikan dorongan kepada pegawai mereka dengan memberikan hadiah atau *reward* untuk pegawai yang unggul dan berprestasi sehingga pegawai merasa diperhatikan dalam pekerjaannya dan mereka dapat meningkatkan kinerjanya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publisihing.
- Alisya, Basem, Z., & Henrizal. (2022). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. VIRAJAYA RIAU PUTRA.
- Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaiann Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya). hal. 170.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabet.
- Fahmi. (2016). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: CV Alfabet.
- Hanim, M. (2016). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN HULL CONSTRUCTION DI PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3 - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 1.
- Islamy, F. J. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA MEMBANGUN. hal. 36.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Lapiyoadi, R., & Ikhsan, R. (2015). *Praktikum Metode Riset*. Jakarta: Selemba Empat.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyati, S., & Luturlean D. S. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUR RIMA AL-WAALI (NRA).
- Noufal, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. hal. 3.

- Nurmansyah, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Tasikmalaya.
- Purwanto, P. H., & Suwasono, E. (2018). Analisis Kepemimpinan Transformasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Prayogo Hadi Purwanto, Eddy Suwasono, Analisis Kepemimpinan Transformasi, Motivasi*, 289.
- Rajagukguk, S. M., & Intan, F. S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Rizkananta, F. A. (2020). STUDI PENGARUH KARAKTERISTIK RUANG PASAR TRADISIONAL DAN MODERN TERHADAP KENYAMANAN KONSUMEN. *STUDI PENGARUH KARAKTERISTIK RUANG PASAR TRADISIONAL DAN MODERN*, 674.
- Rodli, A. F., Wahyuni, N. S., & Gunawan, A. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XXX KECAMATAN DRIYOREJO. *p-ISSN: 2614-3968 / e-ISSN: 2615-6237*, 149.
- Santoso, J., & Rosanto, O. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI BANGUN ASKRIDA CABANG JAKARTA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sujarweni V, W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tampi, B. J. (2014). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA, TBK (REGIONAL SALES MANADO). *Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014*, 2.
- Vanesha, V., & Wardhana, A. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. SATE TAICHAN "GORENG" CAB. JAKARTA). hal. 2636.

# LAMPIRAN

## LAMPIRAN I

### Pernyataan Kuesioner Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
2	Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan					
3	Atasan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
4	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan.					
5	Selama bekerja, saya mendapatkan jaminan keamanan					
6	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja					

Lampiran 1. 1 Kuesioner Kompensasi (X1)

### Pernyataan Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja					
2	Atasan saya senang bersikap ramah.					
3	Atasan saya tidak menempatkan bawahan pada pembagian tugas yang jelas.					
4	Atasan saya meminta pendapat bawahan terlebih dahulu mengenai permasalahan-permasalahan penting sebelum diputuskan.					
5	Atasan saya selalu memaparkan sesuatu secara mendetail dan dengan sejelas-jelasnya sehingga tidak ada lagi yang perlu ditanyakan.					

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
6	Atasan saya membuat bawahan merasa tidak canggung ketika berbicara dengannya.					

Lampiran 1. 2 Kompensasi Gaya Kepemimpinan (X2)

**Pernyataan Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X3)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.					
2	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan.					
3	Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan(kreatif)					
4	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.					
5	Pergaulan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.					
6	Tersedianya tempat makan/kantin di tempat saya kerja yang nyaman.					

Lampiran 1. 3 Kuesioner Kepuasan Kerja (X3)

**Pernyataan Kuesioner Variabel Kinerja Kerja (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa berani mengambil tanggung jawab lebih.					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
4	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.					

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
<b>5</b>	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.					
<b>6</b>	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain					

Lampiran 1. 4 Kuesioner Kinerja Kerja (Y)

## LAMPIRAN II

### Hasil Jawaban Pernyataan Responden Variabel Kompensasi (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Skor
1	4	4	3	2	4	3	20
2	3	3	3	4	3	5	21
3	3	2	4	4	4	5	22
4	4	3	5	5	3	4	24
5	4	3	5	3	5	5	25
6	3	2	5	2	4	3	19
7	3	4	5	5	5	5	27
8	3	4	4	3	5	4	23
9	2	5	4	3	5	3	22
10	2	3	4	3	5	5	22
11	3	2	4	4	4	3	20
12	2	5	4	4	4	4	23
13	2	5	4	4	2	4	21
14	3	5	5	4	5	3	25
15	4	3	5	4	5	3	24
16	2	4	3	3	3	3	18
17	2	4	3	3	4	3	19
18	3	4	5	3	4	3	22
19	2	2	4	4	4	5	21
20	4	2	4	4	3	5	22
21	2	5	3	5	4	5	24
22	3	3	5	4	4	5	24
23	2	4	5	5	5	5	26

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Skor
24	2	3	5	3	5	3	21
25	4	3	4	4	5	4	24
26	4	3	4	4	3	3	21
27	3	4	4	3	4	3	21
28	3	4	4	3	4	3	21
29	3	5	4	3	4	4	23
30	2	5	4	3	4	4	22
31	2	5	4	3	2	4	20
32	2	2	4	5	5	5	23
33	4	3	4	5	5	5	26
34	4	1	5	5	5	5	25
35	4	5	3	5	3	5	25
36	3	4	2	5	4	4	22
37	4	3	5	3	4	4	23
38	3	3	5	4	4	2	21
39	3	3	5	3	4	5	23
40	4	5	3	3	4	5	24
41	4	5	4	3	5	3	24
42	3	3	4	3	3	4	20
43	3	2	4	3	5	4	21
44	3	4	2	4	4	4	21
45	2	2	2	4	4	3	17
46	4	3	5	3	5	4	24
47	2	2	3	3	4	4	18
48	2	2	2	3	4	3	16
49	3	4	2	2	4	3	18



No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Skor
50	2	4	2	4	4	5	21
51	4	3	4	2	4	4	21
52	2	3	4	2	5	4	20
53	3	3	4	3	3	4	20
54	2	2	3	2	2	4	15
55	2	4	4	4	5	4	23
56	2	4	3	2	5	4	20

Lampiran 2. 1 Hasil Jawaban Responden Kompensasi (X1)

**Hasil Jawaban Pernyataan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)**

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Skor
1	2	4	3	4	3	5	21
2	4	3	2	4	4	4	21
3	4	3	5	4	4	5	25
4	5	4	5	2	4	4	24
5	3	5	5	5	4	5	27
6	2	4	3	5	4	5	23
7	5	4	4	5	3	5	26
8	5	5	4	3	3	5	25
9	5	4	4	4	3	4	24
10	3	4	2	4	3	4	20
11	4	2	2	2	3	4	17
12	4	5	5	5	4	3	26
13	4	5	3	5	2	3	22
14	2	4	2	5	3	5	21
15	2	4	3	3	3	4	19

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Skor
16	5	5	5	4	3	5	27
17	3	3	3	4	5	4	22
18	2	2	5	4	4	5	22
19	5	5	4	2	5	5	26
20	5	5	3	2	4	5	24
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	3	3	3	4	4	21
23	4	4	2	2	2	3	17
24	3	4	4	3	3	3	20
25	3	4	4	5	3	5	24
26	3	4	5	3	3	2	20
27	3	4	3	5	3	2	20
28	4	4	2	4	4	3	21
29	3	3	5	4	4	2	21
30	2	4	5	4	4	2	21
31	2	3	5	5	4	3	22
32	4	3	3	5	4	4	23
33	4	4	4	3	3	2	20
34	3	4	3	3	3	2	18
35	4	3	3	4	3	3	20
36	3	3	3	4	4	2	19
37	3	3	4	4	3	4	21
38	3	2	3	4	3	2	17
39	2	2	2	4	4	3	17
40	5	5	2	4	4	2	22
41	5	5	4	4	4	3	25

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Skor
42	5	4	3	3	3	3	21
43	4	4	3	4	3	3	21
44	4	4	3	3	3	3	20
45	4	4	3	4	3	4	22
46	3	4	3	4	4	4	22
47	4	4	4	4	3	4	23
48	3	5	3	4	3	4	22
49	3	5	2	4	4	4	22
50	2	3	2	4	4	3	18
51	5	3	4	4	4	3	23
52	5	5	4	5	4	3	26
53	5	4	3	5	4	4	25
54	3	4	4	3	3	4	21
55	2	3	3	3	3	5	19
56	2	5	3	5	3	4	22

Lampiran 2. 2 Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan (X2)

**Hasil Jawaban Pernyataan Responden Variabel Kepuasan Kerja (X3)**

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Skor
1	3	4	3	4	4	5	23
2	4	3	4	2	4	3	20
3	4	3	4	4	4	5	24
4	5	4	5	3	3	5	25
5	5	4	5	3	4	5	26
6	3	4	3	3	3	4	20
7	3	3	3	4	3	3	19
8	5	4	5	4	4	3	25

<b>No</b>	<b>X3.1</b>	<b>X3.2</b>	<b>X3.3</b>	<b>X3.4</b>	<b>X3.5</b>	<b>X3.6</b>	<b>Skor</b>
9	4	3	4	5	4	4	24
10	4	3	4	5	3	4	23
11	3	4	3	3	3	4	20
12	5	4	5	3	3	3	23
13	4	3	4	5	3	4	23
14	3	3	3	4	4	3	20
15	3	3	4	4	3	3	20
16	3	4	4	5	3	4	23
17	4	2	3	5	4	4	22
18	4	4	3	3	4	3	21
19	5	4	3	3	4	3	22
20	5	4	4	5	4	3	25
21	3	3	4	4	5	3	22
22	3	4	5	4	5	4	25
23	5	3	5	4	3	4	24
24	4	3	3	5	3	3	21
25	4	4	4	5	5	4	26
26	3	4	4	3	4	4	22
27	5	3	5	3	4	4	24
28	4	3	5	5	3	3	23
29	4	3	3	4	5	4	23
30	4	5	3	4	4	3	23
31	5	4	5	3	4	3	24
32	5	4	4	5	4	4	26
33	3	4	4	4	3	4	22
34	3	4	3	3	3	3	19

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Skor
35	5	4	5	3	3	3	23
36	4	4	4	3	4	3	22
37	4	5	4	3	4	4	24
38	3	5	4	4	4	4	24
39	5	3	3	4	3	5	23
40	4	3	3	4	4	5	23
41	4	5	3	4	3	4	23
42	4	4	4	4	3	4	23
43	3	4	4	3	4	4	22
44	4	3	5	3	4	4	23
45	3	5	4	4	4	4	24
46	3	4	4	4	5	4	24
47	4	2	4	5	5	5	25
48	4	2	3	5	3	5	22
49	3	2	4	3	3	3	18
50	3	3	3	3	5	3	20
51	3	3	3	5	4	5	23
52	4	3	4	4	4	4	23
53	4	3	4	4	3	4	22
54	4	4	3	3	5	3	22
55	4	4	3	5	4	5	25
56	4	4	3	4	4	5	24

Lampiran 2. 3 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X3)

**Hasil Jawaban Pernyataan Responden Variabel Kinerja Kerja (Y)**

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Skor
1	5	4	3	4	3	4	23

<b>No</b>	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>	<b>Y6</b>	<b>Skor</b>
2	5	4	3	4	3	4	23
3	3	4	3	5	3	2	20
4	3	4	3	3	4	3	20
5	5	4	3	3	5	4	24
6	4	4	3	2	2	4	19
7	4	5	5	2	3	4	23
8	3	4	4	2	4	3	20
9	5	4	4	4	3	3	23
10	5	4	5	4	5	3	26
11	2	3	4	4	2	4	19
12	3	3	4	5	3	4	22
13	3	3	3	4	2	5	20
14	2	4	3	3	4	3	19
15	4	3	5	3	5	3	23
16	4	4	5	4	5	2	24
17	5	3	4	4	5	2	23
18	3	5	5	3	3	2	21
19	2	4	3	3	4	4	20
20	5	5	5	5	4	4	28
21	5	5	4	5	4	4	27
22	5	5	3	5	4	5	27
23	3	5	5	3	4	4	24
24	4	4	3	2	4	3	20
25	4	4	4	2	3	3	20
26	4	4	5	3	4	3	23
27	2	3	3	4	2	3	17

<b>No</b>	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>	<b>Y6</b>	<b>Skor</b>
28	2	4	5	2	4	2	19
29	5	5	4	5	3	2	24
30	3	4	3	3	3	3	19
31	4	4	5	2	3	2	20
32	3	5	5	4	3	4	24
33	3	3	5	5	3	4	23
34	3	3	4	3	2	5	20
35	4	4	4	2	4	3	21
36	4	5	4	5	3	3	24
37	5	5	4	5	3	2	24
38	5	3	5	3	3	2	21
39	3	3	3	4	3	2	18
40	3	5	5	4	3	4	24
41	5	4	4	4	5	4	26
42	4	4	4	3	5	4	24
43	4	3	5	4	5	5	26
44	3	5	4	4	5	4	25
45	5	5	5	5	5	3	28
46	5	5	3	5	3	3	24
47	3	4	5	5	4	4	25
48	5	4	4	3	3	3	22
49	5	4	5	4	3	2	23
50	3	4	5	4	3	4	23
51	4	4	4	4	4	5	25
52	4	4	3	4	4	5	24
53	4	4	3	2	4	5	22

<b>No</b>	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>	<b>Y6</b>	<b>Skor</b>
54	4	5	5	3	5	4	26
55	5	5	3	2	4	4	23
56	4	4	3	2	5	2	20

Lampiran 2. 4 Hasil Jawaban Responden Kinerja Kerja (Y)



### LAMPIRAN III

#### Validasi Kinerja (Y)

##### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.286*	.025	.170	.264*	-.071	.593**
	Sig. (2-tailed)		.033	.854	.209	.049	.602	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y2	Pearson Correlation	.286*	1	.122	.104	.164	-.001	.510**
	Sig. (2-tailed)	.033		.372	.445	.227	.992	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y3	Pearson Correlation	.025	.122	1	.092	.172	-.143	.407**
	Sig. (2-tailed)	.854	.372		.501	.205	.293	.002
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y4	Pearson Correlation	.170	.104	.092	1	-.086	.088	.520**
	Sig. (2-tailed)	.209	.445	.501		.527	.521	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y5	Pearson Correlation	.264*	.164	.172	-.086	1	.004	.517**
	Sig. (2-tailed)	.049	.227	.205	.527		.975	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y6	Pearson Correlation	-.071	-.001	-.143	.088	.004	1	.333*
	Sig. (2-tailed)	.602	.992	.293	.521	.975		.012
	N	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.593**	.510**	.407**	.520**	.517**	.333*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.012	
	N	56	56	56	56	56	56	56

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

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

Lampiran 3. 1 Validitas Kinerja (Y)

## Validasi Kompetensi (X1)

## Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X
X1.1	Pearson Correlation	1	-.114	.297*	.099	.069	.049	.458**
	Sig. (2-tailed)		.401	.026	.467	.615	.721	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	-.114	1	-.126	-.018	-.063	-.105	.283*
	Sig. (2-tailed)	.401		.353	.893	.642	.443	.034
	N	56	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.297*	-.126	1	.096	.270*	.041	.553**
	Sig. (2-tailed)	.026	.353		.483	.044	.764	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.099	-.018	.096	1	.059	.407**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.467	.893	.483		.664	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.069	-.063	.270*	.059	1	.031	.462**
	Sig. (2-tailed)	.615	.642	.044	.664		.822	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	.049	-.105	.041	.407**	.031	1	.477**
	Sig. (2-tailed)	.721	.443	.764	.002	.822		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL_X	Pearson Correlation	.458**	.283*	.553**	.580**	.462**	.477**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.034	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

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

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

Lampiran 3. 2 Validitas Kompetensi (X1)

## Validasi Gaya Kepemimpinan (X2)

## Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X
X2.1	Pearson Correlation	1	.367**	.146	-.189	.102	.047	.532**
	Sig. (2-tailed)		.005	.283	.164	.453	.732	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	.367**	1	.147	.096	-.047	.154	.582**
	Sig. (2-tailed)	.005		.280	.483	.730	.259	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	.146	.147	1	.103	.205	.096	.578**
	Sig. (2-tailed)	.283	.280		.449	.130	.482	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	-.189	.096	.103	1	.138	.052	.366**
	Sig. (2-tailed)	.164	.483	.449		.309	.705	.006
	N	56	56	56	56	56	56	56
X2.5	Pearson Correlation	.102	-.047	.205	.138	1	.120	.422**
	Sig. (2-tailed)	.453	.730	.130	.309		.378	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56
X2.6	Pearson Correlation	.047	.154	.096	.052	.120	1	.514**
	Sig. (2-tailed)	.732	.259	.482	.705	.378		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL_X	Pearson Correlation	.532**	.582**	.578**	.366**	.422**	.514**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.001	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

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

Lampiran 3. 3 Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)

## Validasi Kepuasan Kerja (X3)

## Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL_X
X3.1	Pearson Correlation	1	.000	.389**	-.027	-.094	.029	.524**
	Sig. (2-tailed)		1.000	.003	.846	.492	.830	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X3.2	Pearson Correlation	.000	1	.055	-.266*	.050	-.093	.299*
	Sig. (2-tailed)	1.000		.685	.048	.716	.494	.025
	N	56	56	56	56	56	56	56
X3.3	Pearson Correlation	.389**	.055	1	-.159	-.047	-.087	.460**
	Sig. (2-tailed)	.003	.685		.242	.730	.523	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X3.4	Pearson Correlation	-.027	-.266*	-.159	1	-.020	.302*	.369**
	Sig. (2-tailed)	.846	.048	.242		.881	.024	.005
	N	56	56	56	56	56	56	56
X3.5	Pearson Correlation	-.094	.050	-.047	-.020	1	.033	.341*
	Sig. (2-tailed)	.492	.716	.730	.881		.810	.010
	N	56	56	56	56	56	56	56
X3.6	Pearson Correlation	.029	-.093	-.087	.302*	.033	1	.482**
	Sig. (2-tailed)	.830	.494	.523	.024	.810		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL_X	Pearson Correlation	.524**	.299*	.460**	.369**	.341*	.482**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.000	.005	.010	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

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

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

Lampiran 3. 4 Validitas Kepuasan Kerja (X3)

## LAMPIRAN IV

### Reabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.672	6

Lampiran 4. 1 Reabilitas Kinerja (Y)

### Reabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.761	6

Lampiran 4. 2 Reabilitas Kompensasi (X1)

### Reabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	6

Lampiran 4. 3 Reabilitas Gaya Kepemimpinan (X2)

### Reabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.769	6

Lampiran 4. 4 Reabilitas Kepuasan Kerja (X3)

## LAMPIRAN V

### Hasil Uji Normalisasi

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Y	X1	X2	X3
N		56	56	56	56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	22.59	21.75	21.93	22.75
	Std. Deviation	2.620	2.503	2.802	1.841
	Absolute	.152	.114	.151	.179
Most Extreme Differences	Positive	.142	.100	.151	.107
	Negative	.152	.114	.085	.179
Kolmogorov-Smirnov Z		1.134	.856	1.127	1.339
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153	.457	.158	.055

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 5. 1 Hasil Uji Normalitas

### Hasil Uji Multikolinier

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	16.360	5.434		3.010	.004		
	Kompensasi	.089	.141	.085	.633	.530	.989	1.011
	Gaya Kepemimpinan	.171	.128	.183	1.332	.189	.955	1.047
	Kepuasan Kerja	.195	.196	.137	.993	.325	.945	1.058

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 5. 2 Hasil Uji Multikolinier

### Hasil Uji Linieritas Kinerja \*Kompensasi

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	92.226	12	7.686	1.158	.342
Kinerja * Kompensasi	Between Groups					
	Linearity	1.925	1	1.925	.290	.593
	Deviation from Linearity	90.301	11	8.209	1.237	.293
	Within Groups	285.327	43	6.636		
	Total	377.554	55			

Lampiran 5. 3 Hasil Uji Linieritas Kinerja \*Kompensasi

### Hasil Uji Linieritas Kinerja \*Gaya Kepemimpinan

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	52.871	11	4.806	.651	.775
Kinerja * Gaya Kepemimpinan	Between Groups					
	Linearity	16.877	1	16.877	2.287	.138
	Deviation from Linearity	35.994	10	3.599	.488	.889
	Within Groups	324.683	44	7.379		
	Total	377.554	55			

Lampiran 5. 4 Hasil Uji Linieritas Kinerja \*Gaya Kepemimpinan

### Hasil Uji Linieritas Kinerja \*Kepuasan Kerja

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	48.754	8	6.094	.871	.547
Kinerja * Kepuasan Kerja	Between Groups					
	Linearity	10.499	1	10.499	1.501	.227
	Deviation from Linearity	38.255	7	5.465	.781	.606
	Within Groups	328.800	47	6.996		
	Total	377.554	55			

Lampiran 5. 5 Hasil Uji Linieritas Kinerja \*Kepuasan Kerja

## LAMPIRAN VI

### Hasil Uji Statistik Deskriptif

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	56	15	27	21.75	2.503
Gaya Kepemimpinan	56	17	30	21.93	2.802
Kepuasan Kerja	56	18	26	22.75	1.841
Kinerja	56	17	28	22.59	2.620
Valid N (listwise)	56				

Lampiran 6. 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

### Hasil Regresi Linier Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.360	5.434		3.010	.004
	Kompensasi	.089	.141	.085	.633	.530
	Gaya Kepemimpinan	.171	.128	.183	1.332	.189
	Kepuasan Kerja	.195	.196	.137	.993	.325

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 6. 2 Hasil Regresi Linier Berganda



## LAMPIRAN VII

### Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.360	5.434		3.010	.004
	Kompensasi	.089	.141	.085	.633	.530
	Gaya Kepemimpinan	.171	.128	.183	1.332	.189
	Kepuasan Kerja	.195	.196	.137	.993	.325

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 7. 1 Hasil Uji t

### Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	25.473	3	8.491	1.254	.300 <sup>b</sup>
	Residual	352.081	52	6.771		
	Total	377.554	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Lampiran 7. 2 Hasil Uji F

### DISTRIBUSI NILAI $r_{\text{tabel}}$ SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	<b>0.361</b>	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Eka Nur Kamilah, 2015

*Pengaruh keterampilan mengajar guru terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran Akuntansi*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu