

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud untuk membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Berikut Deskripsi data dalam pengujian ini sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini menjelaskan karakteristik responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin responden, Responden, Karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Rawajitu Selatan, Berikut hasil Deskripsi Responden masing-masing karakteristik :

Tabel 4.1

Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – Laki	19	61.3
2	Perempuan	12	38.7
Jumlah		31	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji frekuensi karakteristik berdasarkan jenis kelamin. Bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan Laki-laki yaitu sebanyak 19 karyawan atau sebesar 61.3%.

Tabel 4.2

Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 20 Tahun	5	16.1
2	21-29 Tahun	12	38.7
3	30-39 Tahun	8	25.8
4	40-49 Tahun	6	19.4

Jumlah	31	100
---------------	----	-----

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji frekuensi karakteristik berdasarkan usia. Bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 21 tahun – 29 tahun yaitu sebanyak 12 responden atau 38.7%

Tabel 4.3

Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	S1	14	45.2
2	Diploma III	10	32.3
3	SMA	7	22.6
Jumlah		31	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji frekuensi karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir. Bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 14 karyawan atau sebesar 45.2%.

Tabel 4.4

Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 3 Tahun	9	29.0
2	3-5 Tahun	12	38.7
3	5-8 Tahun	5	16.1
4	> 8 Tahun	5	16.1
Jumlah		31	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji frekuensi karakteristik berdasarkan Masa Kerja. Bahwa karakteristik responden berdasarkan Lama Kerja dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang Masa Kerja 3-5 Tahun yaitu sebanyak 12 responden atau sebesar 38.7%.

4.1.2 Deskripsi jawaban responden

Hasil deskripsi data variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 31 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Pimpinan selalu berusaha untuk menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan	0	0.0	9	29.0	6	19.4	4	12.9	12	38.7	112
2.	pimpinan senang menerima saran, pendapat, dan kritikan dari bawahan	1	3.2	6	19.4	5	16.1	9	29.0	10	32.3	114
3.	Pemimpin mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan.	0	0.0	5	16.1	4	12.9	11	35.5	11	35.5	121
4.	Pimpinan memeberikan kebebasan kepada bawahan	2	6.5	7	22.6	6	19.4	8	25.8	8	25.8	106
5.	Menerima semua pendapat bawahan selalu digunakan sebagai landasan dalam pengambilan keputusan	0	0.0	2	6.5	3	9.7	20	64.5	6	19.4	123
6.	Pimpinan selalu mengembangkan kapasitas dari pribadinya sebagai	0	0.0	1	3.2	4	12.9	10	32.3	16	51.6	134

	seorang pemimpin											
7.	Mengikuti standar operasional kerja yang telah ditetapkan	2	6.5	7	22.6	8	25.8	3	9.7	11	35.5	107
8.	Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan	2	6.5	8	25.8	4	12.9	4	12.9	13	41.9	111
Rata-rata		0,875		8,4375		10		21,5625		32,625		795

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden, didapatkan informasi jawaban responden dengan pilihan jawaban total skor terbesar terdapat pada pernyataan ke 6 yaitu Pimpinan selalu mengembangkan kapasitas dari pribadinya sebagai seorang pemimpin dengan jumlah jawaban dengan total skor 134 sedangkan jawaban jawaban total skor terendah terdapat pada pernyataan terdapat pada pernyataan ke 4 yaitu Pimpinan memeberikan kebebasan kepada bawahan dengan jumlah skor jawaban dengan total skor 106.

Tabel 4.6

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi (X2)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	0	0.0	0	0.0	0	0.0	21	67.7	10	32.3	134
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan	0	0.0	8	25.8	6	19.4	5	16.1	12	38.7	114
3	Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat	0	0.0	3	9.7	10	32.3	9	29.0	9	29.0	117

	kerja dalam bekerja											
4	Insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja	0	0.0	9	29.0	6	19.4	4	12.9	12	38.7	112
5	Perusahaan memberikan bonus apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	1	3.2	10	32.3	11	35.5	2	6.5	7	22.6	97
6	Bonus yang diberikan perusahaan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam berkerja	1	3.2	2	6.5	3	9.7	13	41.9	12	38.7	126
7	Merasa yang mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan	0	0.0	1	3.2	3	9.7	12	38.7	15	48.4	134
8	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditepati karyawan	0	0.0	0	0.0	0	0.0	27	87.1	4	12.9	128
9	Saranan pendukung dan peralatan bekerja yang memadai	0	0.0	0	0.0	3	9.7	22	71.0	6	19.4	127
10	Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor	0	0.0	0	0.0	1	3.2	25	80.6	5	16.1	128
	Rata-rata		0,25		4,6875		9,25		35,625		26,25	969

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memilih total skor

terbesar terdapat pada pernyataan ke 1 yaitu Mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu dengan total skor 134, Sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terendah terdapat pada pernyataan no 5 yaitu Perusahaan memberikan bonus apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan dengan total skor 97.

Tabel 4.7

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan- Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja	0	0.0	5	16.1	4	12.9	11	35.5	11	35.5	121
2	Tidak pernah menundanda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	2	6.5	7	22.6	6	19.4	8	25.8	8	25.8	106
3	Dapat menyelesaikan sebanyak apapun kerjaan yang dibebankan	0	0.0	2	6.5	3	9.7	20	64.5	6	19.4	123
4	Dapat mencapai target dalam menyelesaikan tugas	0	0.0	1	3.2	4	12.9	10	32.3	16	51.6	134
5	Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	2	6.5	7	22.6	8	25.8	3	9.7	11	35.5	107
6	Mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pemimpin	0	0.0	0	0.0	0	0.0	22	71.0	9	29.0	133
7	Tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari	0	0.0	0	0.0	3	9.7	21	67.7	7	22.6	128

	atasan											
8	Pulang kerja sesuai dengan peraturan kerja yang sudah ditetapkan	0	0.0	0	0.0	2	6.5	25	80.6	4	12.9	126
9	Komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja demi mencapai keberhasilan dalam bekerja	0	0.0	0	0.0	3	9.7	24	77.4	4	12.9	125
10	Pimpinan selalu ikut bergabung dengan bawahan untuk mencari solusi permasalahan	0	0.0	0	0.0	2	6.5	22	71.0	7	22.6	129
	Rata-rata	0,25		1,875		6,25		45,9375		24		0,25

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang memilih total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4 yaitu Dapat mencapai target dalam menyelesaikan tugas, dengan total skor 134. Sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terendah terdapat pada pernyataan no 2 yaitu Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dengan total skor 106.

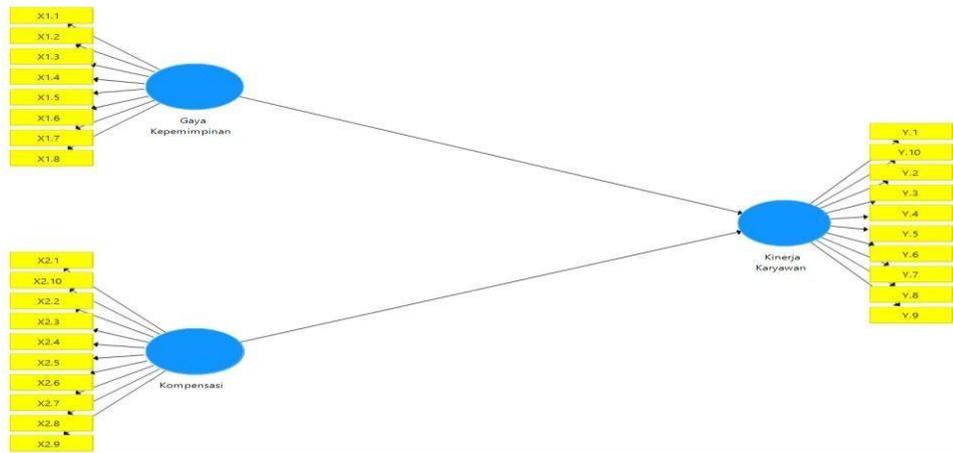
4.2 Analisis Data

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan arahan untuk melihat *Fit Model* dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006).

4.2.1 Evaluation of measurement model (Outer Model)

Seperti yang telah dijelaskan di BAB III bahwa *Outer model* merupakan model pengukuran untuk melihat setiap indikator yang memiliki hubungan dengan variabel lainnya. *Outer model* digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas.

Di bawah ini merupakan *path diagram* pada model penelitian ini.



Gambar 4.1
Path Diagram

Penggabungan model pengukuran dan model struktural menjadi satu diagram disebut *path diagram*. *Path diagram* tersebut menghubungkan antar variabel, yaitu Kinerja Karyawan sebagai variabel Dependen, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi sebagai variabel Independen. Anak panah tunggal tersebut menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel Independen dengan variabel Dependen. Menurut Hair et al. (2016) menyatakan bahwa uji yang dilakukan pada *outer model* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Outer Loadings

	Gaya Kepemimpinan	Kinerja	Kompensasi	Keterangan
X1.1	-0,065			Drop
X1.2	-0,332			Drop
X1.3	-0,120			Drop
X1.4	0,822			Valid
X1.5	0,426			Drop
X1.6	0,753			Valid
X1.7	0,794			Valid
X1.8	0,806			Valid
X2.1			0,751	Valid
X2.10			0,754	Valid

X2.2			-0,044	Drop
X2.3			0,198	Drop
X2.4			-0,035	Drop
X2.5			-0,360	Drop
X2.6			-0,214	Drop
X2.7			-0,318	Drop

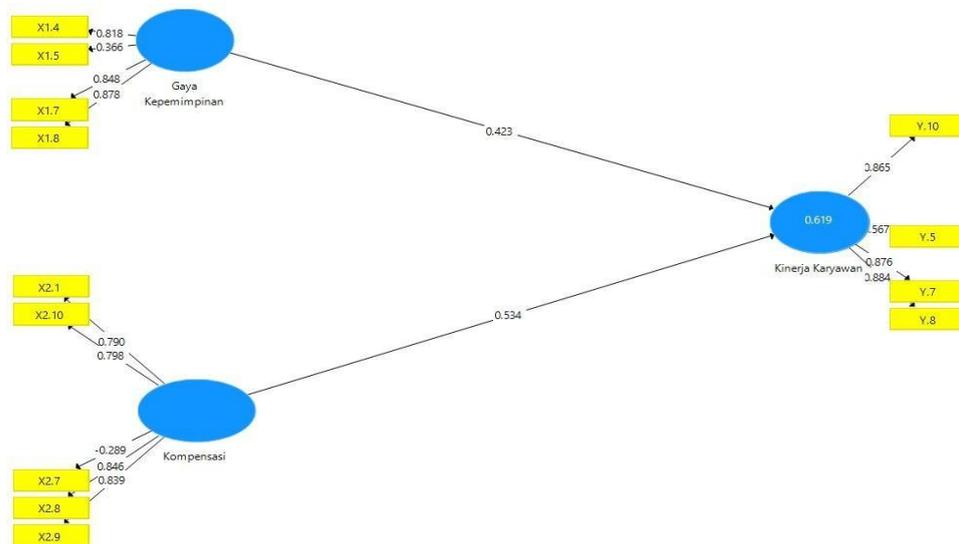
X2.8			0,820	Valid
X2.9			0,861	Valid
Y.1		-0,101		Drop
Y.10		0,779		Valid
Y.2		0,656		Drop
Y.3		0,277		Drop
Y.4		0,413		Drop
Y.5		0,577		Drop
Y.6		0,579		Drop
Y.7		0,814		Valid
Y.8		0,782		Valid
Y.9		0,779		Valid

Sumber: Data diolah, pada tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil uji *outer loadings* pada Gaya Kepemimpinan (Independen) di atas, 8 butir pernyataan memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,7$ yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya. Sedangkan terdapat 4 butir pernyataan (X1.1, X1.2, X1.3, X1.6) yang memiliki nilai *outer loading* $< 0,7$ yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk uji selanjutnya (*drop*).

Kemudian, pada Kompensasi (Independen) terdapat 10 butir pernyataan memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,7$ yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya. Sedangkan terdapat 6 butir pernyataan (X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6) yang memiliki nilai *outer*

$loading < 0,7$ yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk uji selanjutnya (*drop*). Selanjutnya, kinerja Karyawan (Dependen) terdapat 10 butir pernyataan memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,7$ yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya. Sedangkan terdapat 6 butir pernyataan (Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.6, Y.9) yang memiliki nilai *outer loading* $< 0,7$ yang menunjukkan butir pernyataan tersebut dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk uji selanjutnya (*drop*). Maka setelah melakukan *drop* terhadap beberapa item pernyataan, nilai pada *output outer model* dapat dilihat pada diagram berikut ini



Gambar 4.2

Outlier Model

Selain mengevaluasi nilai *outer loadings*, peneliti juga mempertimbangkan nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE dikatakan valid apabila memiliki nilai $> 0,5$. Di bawah ini merupakan nilai AVE dari masing-masing variabel

4.2.2 Mengevaluasi Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4.9

Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,508
X2	0,646
Y	0,679

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan nilai AVE diatas 0.5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variable Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki discriminant validity yang baik.

4.2.3 Hasil Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Terdapat dua pengujian pada uji validitas diskriminan. Pengujian yang pertama adalah uji *fornell-larcker criterion* pada program SmartPLS yang dilakukan dengan membandingkan akar AVE untuk setiap variabel dengan korelasi antar variabel dengan variabel lainnya dalam model. Validitas diskriminan model akan dinyatakan cukup ketika akar AVE untuk setiap variabel lebih besar daripada korelasi antara variabel dengan variabel lainnya (Abdillah dan Hartono, 2015; Yamin dan Kurniawan, 2011). Berikut adalah hasil dari uji validitas diskriminan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.10

Fornell-Larcker Criterion

	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Kompensasi
Gaya Kepemimpinan	0,713		
Kinerja Karyawan	0,463	0,804	
Kompensasi	0,294	0,741	0,824

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji *fornell-larcker criterion* bahwa nilai *square root* AVE pada Gaya Kepemimpinan sebesar 0,713 lebih besar daripada nilai korelasi Gaya Kepemimpinan dengan Kompensasi 0,463 yang menunjukkan persyaratan nilai *discriminant validity*

sudah terpenuhi dan dapat diterima. Kemudian, nilai *square root* AVE pada Kinerja Karyawan sebesar 0,804 lebih besar daripada nilai korelasi Kompensasi sebesar 0,824, selain itu nilai korelasi pada Kinerja Karyawan juga lebih besar daripada nilai korelasi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,294. Hal tersebut menunjukkan persyaratan nilai *discriminant validity* sudah terpenuhi dan dapat diterima.

Selain mengevaluasi nilai *fornell-larcker criterion*, peneliti juga mempertimbangkan nilai *cross-loading*. *Cross-loadings* merupakan suatu ukuran yang menunjukkan nilai *outer loadings* indikator pada konstruk yang terkait harus lebih besar daripada nilai *cross-loading* pada konstruk lainnya. Di bawah ini merupakan nilai *cross-loading* dari masing-masing konstruk variabel.

Tabel 4.11

Cross-Loading

	Gaya Kepemimpinan	Kinerja	Kompensasi
X1.1	-0,017	-0,072	0,042
X1.4	0,857	0,472	0,321
X1.6	0,638	0,094	0,120
X1.7	0,797	0,296	0,325
X1.8	0,873	0,405	0,135
X2.1	0,195	0,639	0,821
X2.10	0,229	0,557	0,807
X2.8	0,225	0,528	0,831
X2.9	0,312	0,691	0,836
Y.10	0,248	0,911	0,631
Y.2	0,857	0,472	0,321
Y.6	0,111	0,700	0,630
Y.7	0,325	0,931	0,692
Y.8	0,441	0,844	0,493
Y.9	0,279	0,868	0,720

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji dari *cross-loading* tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *outer*

loadings indikator pada konstruk yang terkait lebih besar daripada nilai *cross-loading* pada konstruk lainnya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dapat memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya Artinya setiap variable laten memiliki validitas eliminasi yang baik. Pengujian yang selanjutnya adalah uji *forne'lllarcker criterion* pada program SmartPLS yang dilakukan dengan membandingkan akar AVE untuk setiap variabel dengan korelasi antar variabel dengan variabel lainnya dalam model. Validitas diskriminan model akan dinyatakan cukup ketika akar AVE untuk setiap variabel lebih besar daripada korelasi antara variabel dengan variabel lainnya (Abdillah dan Hartono, 2015; Yamin dan Kurniawan, 2011).

4.2.4 Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi dan ketepatan dalam mengukur semua konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* dikatakan reliabel apabila $> 0,7$. Di bawah ini merupakan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari masing-masing variabel.

Tabel 4.12

Composite Reliability dan Cronbach Alpha

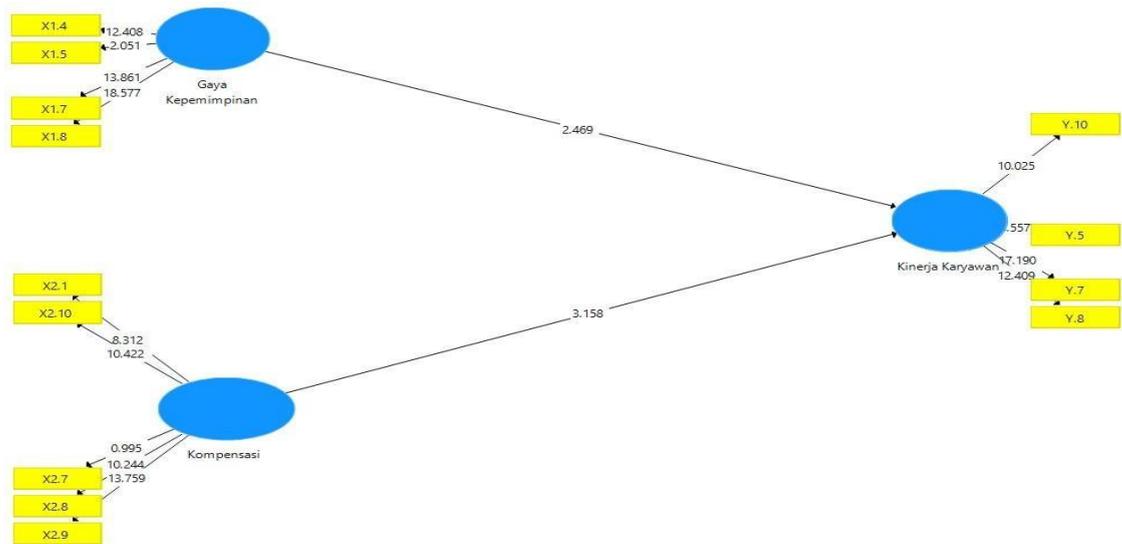
	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
X1	0,801	0,700
X2	0,913	0,878
Y	0,894	0,843

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat setiap konstruk atau variabel tersebut memiliki nilai *Composite Reliability dan cronbach's alpha* di atas 0,7 yang menandakan bahwa *Interval Consistency* dari variable Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki reabilitas yang baik

4.2.5 Pengujian Model Struktural (inner model)

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3

Hasil Bootstrapping Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.10 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.13

Nilai R-Square Y

Variabel	R-Square
Y	0,614

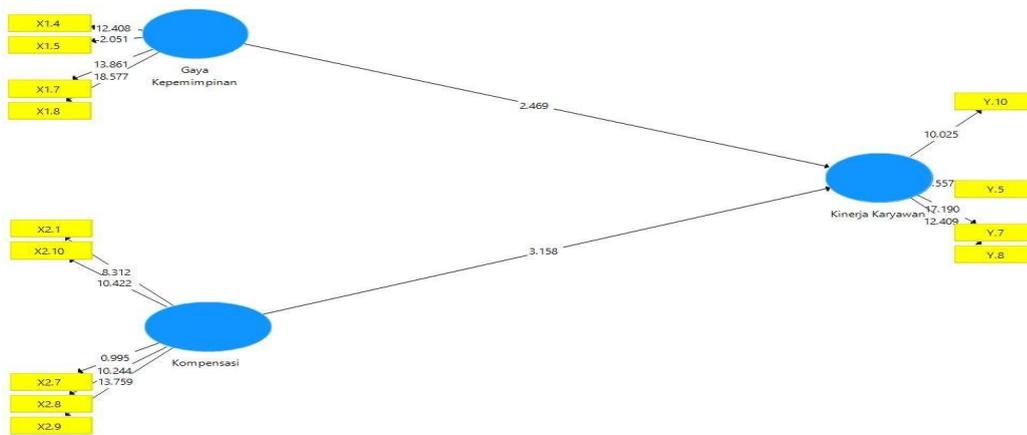
Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Tabel 4.13 menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi diperoleh sebesar 0,614. Hasil ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) dapat menjelaskan variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61,4%. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabelvariabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*.

4.3 T-Statistics

T-Statistics dalam uji *inner model* berguna untuk menguji signifikansi pada hipotesis. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari *output bootstrapping*. Berikut hasil uji *output*

bootstrapping dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.4

Bootstrapping

Dalam uji hipotesis, apabila menggunakan taraf alpha 5%, maka nilai kritis pada *T-Statistics* adalah 1,96. Artinya, apabila nilai yang di peroleh berada di rentang $-1,96 < T-Statistics < 1,96$ maka hipotesis tersebut tidak signifikan. Begitupun sebaliknya, apabila nilai *TStatistics* $< -1,96$ atau $> 1,96$ maka hipotesis tersebut signifikan. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14

Bootstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,423	0,384	0,171	2,469	0,019
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,534	0,581	0,169	3,158	0,004

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

4.3.1 Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap

Kinerja Karyawan (Y)

H0 : Tidak ada pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap

Kinerja Karyawan (Y)

H1 : Ada pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria :

Jika $P\text{-Value} < \text{Alpha} (0,05)$ maka H_0 di Tolak

Jika $P\text{-Value} > \text{Alpha} (0.05)$ maka H_0 di Terima

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Rawajitu Selatan. menunjukkan nilai koefisien P Value sebesar 0,019 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,019) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Rawajitu Selatan.

4.3.2 Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y))

H_0 : Tidak ada pengaruh Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_1 : ada pengaruh Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kriteria :

Jika $P\text{-Value} < \text{Alpha} (0,05)$ maka H_0 di Tolak

Jika $P\text{-Value} > \text{Alpha} (0.05)$ maka H_0 di Terima

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada pada karyawan PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Rawajitu Selatan, menunjukkan nilai koefisien P Value sebesar 0.004 dengan nilai Alpha (0.05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,004) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) Hasil ini berarti bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Fahmi (2021:15), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh yang besar kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal. Kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena setiap perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan.

Menurut Saiful dalam (Hasibuan, 2020) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara

produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Marsam (2020:10), gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung atau tidak langsung keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.

Menurut Hutahaean, (2021:6), Gaya kepemimpinan merupakan “sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan keperibadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin”. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinannya maupun para karyawan dengan kinerja yang dihasilkan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Anastasia Febbyani dan Ronnie Resdianto (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Afandi (2021: 191) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (Fisik dan Pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besarnya balas jasa ini telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan itu secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Maryadi dan Misrania (2020) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan.

Menurut Kasmir (2019: 233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Sinar Ritonga (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.