

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Hidayat (2018:143), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Menurut Suwatno (2017:156) mengemukakan bahwa pemimpin harus dapat menjalin kerja sama yang baik dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan cara seperti itu, maka pemimpin akan banyak mendapat bantuan berupa pikiran, semangat, dan tenaga dari bawahan yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga akan memudahkan proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang semuanya dilakukan untuk memajukan perusahaan.

Menurut pengertian Busro (2018:226) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang di pimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.1. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan ada pula gaya (*style*) yang diterapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang diungkapkan oleh para ahli berikut ini. Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat Siagian (2018:229), sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otokratis

Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

2. Gaya kepemimpinan militeristik

Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.

3. Gaya kepemimpinan paternalistik

Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

4. Gaya kepemimpinan karismatis

Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.

5. Gaya kepemimpinan demokratis

Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

2.1.1.2. Fungsi – Fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut Ramly (2017:34) secara operasional dikelompokkan ke dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi intruksi

Komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunitaor merupakan penentu kebijakan agar keputusan dilakukan secara efektif dan mampu memotivasi orang lain untuk mengikuti perintah.

2. Fungsi konsultasi

Komunikasi dua arah, dimana penetapan keputusan pemimpin perlu mempertimbangkan kepada pegawainya untuk memperoleh masukan berupa

umpan balik (*feedback*) sehingga keputusan yang diambil akan lebih mudah mendapatkan dukungan.

3. Fungsi partisipasi

Pemimpin harus berusaha mengaktifkan keikutsertaan pegawainya baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti bertindak bebas tetapi lebih terarah dalam kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4. Fungsi delegasi

Memberikan limpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik dalam konteks persetujuan ataupun tidak dari pimpinan. Sedangkan orang yang di percaya penerima delegasi diyakini merupakan tangan kanan pimpinan.

5. Fungsi pengendalian

Kepemimpinan yang efektif sehingga mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah untuk tercapainya tujuan bersama.

2.1.1.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki indikator, menurut Busro (2018:251), diantaranya sebagai berikut:

1. Menyusun Bagian Kerja

Bagian kerja adalah bagian yang hamper semua orang menyetujui keberadaannya, pembagian kerja akan memperjelas apa saja tanggung jawab serta aktivitas yang akan dilakukan

2. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pemimpin dengan pekerja atau karyawan berdasarkan perjanjian kerja

3. Adanya Tujuan

Adanya tujuan adalah pencapaian misi tertentu dan dapat dicapai dalam waktu singkat ataupun waktu yang sudah ditentukan, dengan tujuan merupakan bentuk pernyataan seseorang atau perusahaan yang ini mencapai keinginan dan harapan dimasa depan sebagai upaya bersama

4. Kepercayaan

Kepercayaan adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh manusia saat ia merasa cukup tahu dan menyimpulkan bahwa dirinya telah mencapai kebenaran

5. Pengambilan Gagasan

Gagasan adalah sebuah kesan atau ide yang tersembunyi yang ada didalam hati ataupun batin dan ingin disampaikan oleh seseorang kepada orang yang berbeda

6. Tingkat Kepedulian

Tingkat kepedulian adalah wujud nyata dari empati dan perhatian, ataupun perasaan yang menunjukkan sebuah hubungan dimana seseorang mempersoalkan kehadiran orang lain

2.1.2 Kompensasi Kerja

Kompensasi kerja menurut Hasibuan (2019:198), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Adapun pendapat lain menurut Handoko (2017:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Sedangkan menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

2.2.1.1. Tujuan dan Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relative kecil

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan yang baik

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya

2.2.1.2. Bentuk – Bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2017:316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung

berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

2.2.1.3. Sistem Kompensasi

Menurut Sutrisno (2017:195) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah:

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dapat diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu adalah yang malaspun tetap dibayar sebesar perjanjian

2. Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguhsungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi

3. Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka. Prinsip pengupahan dan pengajian serta problema yang sering dijumpai dalam masalah itu antara lain adalah berkenaan dengan tingkat pembayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran kepada individu, metode pembayaran, intensif, dan pengendalian pembayaran.

Untuk menentukan tingkat besarnya pembayaran atau gaji dari suatu kelompok jabatan atau suatu pekerjaan biasanya dipertimbangkan berdasarkan tingkat kesulitan dari jabatan tersebut. Adapun aspek-aspek yang dinilai dari tuntutan dari jabatan tersebut mencakup:

- a. Tuntutan keahlian (*skill*) yang meliputi pengetahuan, pengalaman dan kemandirian
- b. Tuntutan upaya (*effort*) meliputi tuntutan fisik dan tuntutan perhatian
- c. Tuntutan tanggung jawab meliputi besarnya atau nilai peralatan, material, keuangan, keselamatan dan kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya
- d. Tuntutan lingkungan yang meliputi keadaan lingkungan kerja dan bahaya kecelakaan

2.2.1.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2017:190) Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja
Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar
Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikann kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan

5. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi

6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan

7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya

8. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk

menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

2.2.1.5. Indikator Kompensasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:175) beberapa indikator dari kompensasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
2. Kesesuaian insentif dengan hasil yang diterima
3. Bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan.
4. Kesesuaian pemberian tunjangan dengan yang diharapkan,
5. Kesesuaian asuransi dengan kebutuhan hidup
6. Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan
7. Kesesuaian penghargaan yang diberikan dengan hasil kerja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya ataupun tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut (Nugroho 2018:1397) Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Pendapat lainnya dari Murphy dalam Sudarmanto (2017:9) menyatakan “kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.”

Menurut Edison *et al* (2018:206) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang dalam pencapaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan dimana hasil tersebut diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan perusahaan.

2.1.3.1. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) yang merumuskan:

$$\text{Human performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) . Apabila IQ *superior, very superior,*

gifted, dan *genius* dengan pendidikan memadai untuk jabatannya serta mempermudah dalam mengerjakan pekerjaan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*Attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap *negative* (kontra) terhadap situasi kinerja akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:68) kinerja dapat dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu:

1. Faktor individu meliputi: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis meliputi: *persepsi*, *attitude*, *personality*, dan *motivasi*.
3. Faktor organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

2.1.3.2. Indikator Kinerja

Indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori (Nugroho 2018:1397) yaitu sebagai berikut:

1. Efektivitas

Efektivitas yaitu apaabila tujuan kelompok dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan

2. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan

4. Disiplin

Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki temuan mengenai hasil-hasil penelitian terdahulu adalah hal yang penting untuk dijadikan sebagai acuan dan juga sebagai data pendukung bagi peneliti. Berdasarkan penelitian yang telah banyak dilakukan sebelumnya, sebagian besar dari peneliti menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Liga Suyana (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 37 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat secara simultan sebesar 85,20%. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

Cucu Risnawati (2016) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan organisasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 40 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampling total. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 23. Selanjutnya hasil penelitian ini Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,450 > 2,000$) dan r hitung bernilai positif sebesar 0,560 (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, hal ini dibuktikan dengan nilai positif 0,705, nilai F hitung $> F$ tabel ($30,078 > 3,15$) dan r hitung bernilai positif sebesar 0,705

Prasetyo Wahyu Untoro (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pemberian Kompensasi dan gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pegadaian Cabang Sragen. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 30 orang karyawan Pegadaian dengan teknik *Non Probability Sampling*. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji asumsi klasik tidak terjadi masalah dalam uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil penelitian analisis data yang diketahui bahwa pemberian kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan hasil t hitung > t tabel dengan signifikansi (0.032) < 0,05 sehingga H1 diterima, pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi (0,023) < 0,05 sehingga H2 diterima. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berikut ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian terdahulu ini akan disajikan dalam bentuk tabel dan dikemukakan juga gambaran dari penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya yaitu:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

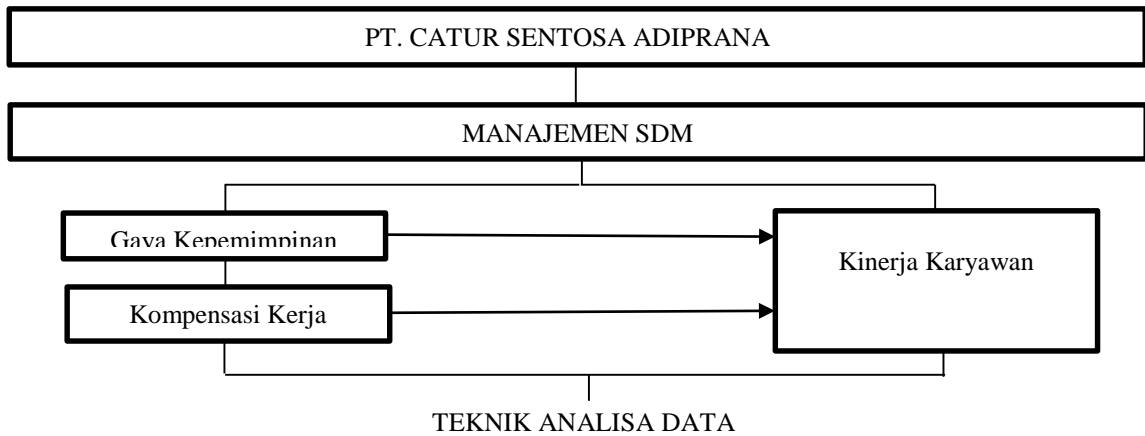
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	UNIT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
Liga Suryana, (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat	Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan	Analisis linear Berganda	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat secara simultan sebesar 85,20%. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.
Cucu Risnawati	Pengaruh gaya kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan,	Analisis linear	t hitung lebih besar dari t tabel (5,450>2,000) dan r hitung

(2016)	dan organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya	Organisasi, Kinerja Karyawan	Berganda	bernilai positif sebesar 0,560 (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, hal ini dibuktikan dengan nilai positif 0,705, nilai F hitung > F tabel (30,078 >3,15) dan r hitung bernilai positif sebesar 0,705
Prasetyo Wahyu Untoro (2018)	Pengaruh Pemberian Kompensasi dan gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pegadaian Cabang Sragen	Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan	Analisis linear Berganda	Hasil uji t menunjukkan hasil t hitung > t tabel dengan signifikansi (0,032) <0,05 sehingga H1 diterima, pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi (0,023) < 0,05 sehingga H2 diterima. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

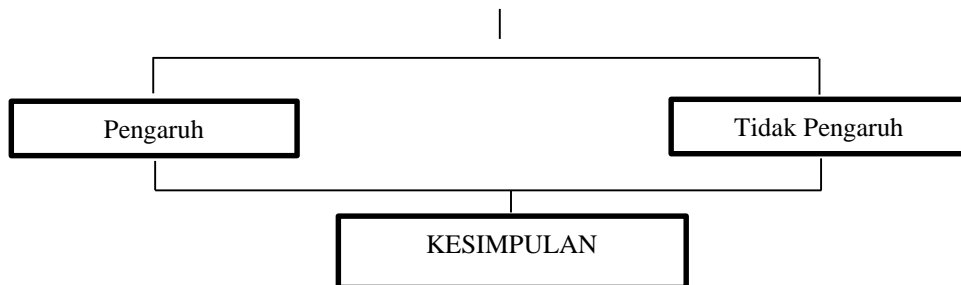
Sumber: Diolah Sendiri 2022

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sugiyono (2017:60) bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dibawah ini adalah gambar kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:



1. Uji Kualitas Data, Meliputi:
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik, Meliputi:
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Heterokedasitas
 - c. Uji Multikolineritas
3. Uji Hipotesis, Meliputi:
 - a. Persamaan Regresi
 - b. Uji F (Uji Simultan)
 - c. Koefisien Determinasi
 - d. Uji t (Uji Parsial)
 - e. Pengaruh Dominan



1.8 Gambar Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan ekuitas gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan ekuitas gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kompensasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Sentosa Adiprana .