

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Eka Yulianing Santoso
eyulianing@gmail.com
Hening Widi Oetomo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The study aims to determine and analyze the effect of the influence of participatory leadership style, compensation and motivation on employee performance in Java Paragon Hotel And Residences. The population in this study were all employees in the Java Paragon Hotel And Residences which numbered 112 employees. The sampling technique used through random sampling techniques using the Slovin formula obtained a sample of 100 respondents, namely employees who are in Java Paragon Hotel And Residences. The analysis used in this study is the validity test with the pearson correlation, reliability test using cronboach alpha, classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, multiple coefficient of determination with R test and R², the feasibility test of the regression model with the F test and the partial test with the t test. Whereas the regression and partial analysis shows that participatory leadership style, compensation, and motivation variables have a positive and significant influence on employee performance, with variables that have a dominant influence because they have the greatest partial coefficient of determination compared to participatory leadership style and compensation .

Keywords: participatory leadership style, motivation, compensation, employee performance

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Java Paragon Hotel And Residences. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Java Paragon Hotel And Residences yang berjumlah 112 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan melalui teknik random sampling dengan menggunakan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 100 responden yaitu karyawan yang ada pada Java Paragon Hotel And Residences. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dengan pearson correlation, uji reliabilitas dengan menggunakan cronboach alpha, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*), uji koefisien determinasi dengan uji R dan R², uji kelayakan model regresi dengan uji F dan uji parsial dengan uji t. Sedangkan pengujian analisis regresi dan parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi, dan motivasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel motivasi karena mempunyai koefisien determinasi partialnya paling besar dibanding dengan variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi.

Kata kunci : gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi, kompensasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah atasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2011: 102). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan.

Kinerja karyawan Java Paragon Hotel and Residences juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi serta kompetensi.

Gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi merupakan hal yang sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan motivasi kerja para karyawannya, oleh karena itu dengan gaya kepemimpinan dan kompensasi yang sangat memadai maka seluruh karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk berhasil mencapai tujuan masing-masing karyawan di perusahaan tersebut. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi para bawahannya. Menurut Sutrisno, E. (2010:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Sedangkan Indrawijaya (2010:141) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan orang lain, sehingga mereka bertindak dan berperilaku sebagaimana diharapkan, terutama bagi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dengan adanya kompensasi karena kompensasi ada salah satu hal yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan dapat terbangun untuk mencapai suatu target dalam perusahaan itu. Dengan adanya motivasi yang kuat, maka seluruh kinerja karyawan akan membuahkan hasil yang baik dan dapat membuahkan hasil. Dari kondisi tersebut, maka dasar untuk penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di ambil judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan partisipatif, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Java Paragon Hotel and Residences. Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka terdapat masalah pokok dalam penelitian ini, yaitu : 1) Apakah gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Java Paragon Hotel and Residences?; 2) Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Java Paragon Hotel and Residences?; 3) Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Java Paragon Hotel and Residences?; 4) Diantara variabel gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi dan motivasi manakah yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada Java Paragon Hotel and Residences ? sedangkan rumusan masalah masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada Java Paragon Hotel And Residences; 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Java Paragon Hotel And Residences; 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Java Paragon Hotel And Residences; 4) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi dan motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Java Paragon Hotel And Residences.

TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam daripada sekedar label atau jabatan yang diberikan atau jabatan diberikan kepada seseorang manusia. Ada unsur visi jangka panjang serta karakter di dalam sebuah kepemimpinan. Pemimpin dapat didefinisikan di dalam sebuah kalimat bahwa "pemimpin adalah seseorang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi" (Lensufiie, T. 2010: 06). Kepemimpinan adalah

ilmu dan seni dalam mempengaruhi orang lain baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tidak bisa dilepaskan dari peranan manusia yang dihadapkan pada berbagai masalah hidupnya untuk diselesaikan. Dalam hal ini pengambilan keputusan merupakan suatu hal yang penting bahkan menjadi intidalam kepemimpinan. Hampir setiap definisi tentang kepemimpinan mengurai tentang bagaimana seseorang mempunyai daya pengaruh terhadap orang lain untuk memudahkan dalam pencapaian tujuannya.

Kompensasi

Menurut (Subekhi, 2012:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbil dari diperkerjanya karyawan itu. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012:139). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Motivasi

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang, serta diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pengertian motivasi menurut Sunyoto, D. (2015:10) adalah suatu usaha untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Hasibuan (2012:143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi perlu dilakukan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan agar bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Kinerja Karyawan

Suardi dan Utomo (2011:79) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai atau karyawan. Kinerja menurut Abrivianto *et al.* (2014) adalah seluruh perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi untuk ditampilkan oleh individu. Kinerja merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Penilaian kinerja merupakan informasi yang sangat berharga untuk merencanakan dan mengambil keputusan tentang sumber daya manusia karena melalui penilaian kinerja, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat diketahui dan dipetakan. Pengertian penilaian kinerja menurut

Melinda (2007:115) merupakan sistem formal yang dilaksanakan secara periodik untuk mengevaluasi kinerja individu.

Penelitian Terdahulu

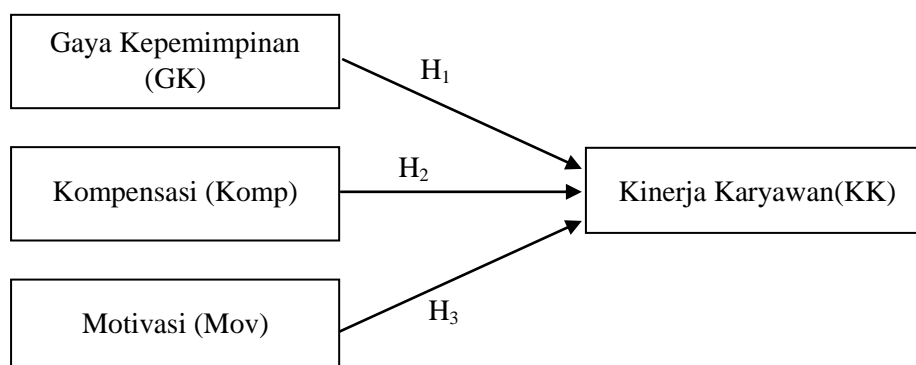
Menurut Suwati, Y. (2013) penelitian yang dilakukan berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Sampel penelitian adalah 57 karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, koefisien determinasi berganda, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji F di mana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $6,531 > 3,16$. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji t di mana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,133 > 1,672$ sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $0,722 < 1,672$.

Menurut Widyawati, T. (2014) penelitian yang dilakukan berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai *intervening*. Sampel yang diambil sebanyak 65 orang karyawan dengan teknik kuantitatif. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Darmanusa Maharani Fontana. Gaya kepemimpinan juga menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan maupun tidak langsung (dimediasi) oleh motivasi kerja.

Murty, W. A. dan G. H. Hudiwinarsih (2012) penelitian yang dilakukan berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). Sampel penelitian adalah 100 karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di Surabaya. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, koefisien determinasi berganda, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi, dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji F di mana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan bahwa pengaruh faktor kompensasi, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4%, sedangkan sisanya sebesar 45,6% merupakan kontribusi dari faktor lainnya.

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan biasanya juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam organisasi kemampuan untuk mempengaruhi, mendesak dan mendorong pengikutnya didasarkan pada kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Keefektifan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain, sangat ditentukan oleh seberapa jauh seseorang mempunyai kekuasaan. Menurut Shea (2008), menunjukkan bahwa pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan perbandingan secara terus-menerus memiliki kualitas output yang lebih tinggi daripada mereka yang bekerja dibawah gaya kepemimpinan terstruktur atau kharismatik. Penemuan ini mengindikasikan bahwa dengan berpusat pada kenyamanan dan pengetahuan yang baik dari individu, gaya perbandingan mungkin membantu mereka beristirahat dan untuk bekerja lebih cepat daripada gaya kepemimpinan terstruktur yang menekankan jumlah dari pekerjaan untuk dapat diselesaikan dari waktu yang disediakan. Sedangkan gaya kharismatik yang menekankan pada pentingnya visi keahlian yang mendorong keseluruhan kebiasaan yang diharapkan. Studi ini mendukung pernyataan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja sepanjang waktu. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₁ : Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi menurut Hasibuan (2012: 118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun. Di dalam menentukan kompensasi, dibutuhkan syarat-syarat yang harus dipenuhi agar pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan tepat dan layak. Adapun syarat-syarat pemberian kompensasi menurut Alma (2010: 220) adalah kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal, kompensasi harus dapat mengikat, kompensasi harus dapat memotivasi karyawan, kompensasi harus adil, kompensasi tidak boleh bersifat statis, dan kompensasi harus bervariasi. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan teori tersebut adalah yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang

diinginkan. Rivai (2009: 113) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₃ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODA PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:142). Dalam penelitian ini sampel yang dipilih adalah karyawan Java Paragon Hotel And Residences.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2009: 63). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Java Paragon Hotel And Residences yang berjumlah 112 karyawan. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2009: 65). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan rumus Slovin yang dikutip oleh Umar (2009:146) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya (10%)

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini sebagian besar menggunakan data primer yang diperoleh di lapangan. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner yang telah dipersiapkan. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi dua bagian utama. Bagian yang pertama adalah tentang profil sosial dan identitas responden, yaitu berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti : usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Sedangkan bagian kedua berdasarkan konsep teori yang dikemukakan sebelumnya, menyangkut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi. Selain data primer juga diambil data sekunder. Data sekunder berasal dari pihak manajemen dan sumber-sumber penelitian yang relevan berupa data internal perusahaan serta literatur yang terkait. Data sekunder gunanya untuk memberikan gambaran umum dalam mendukung hasil penelitian ini. Alat pengukuran data yang digunakan untuk mengukur data-data yang akan dianalisis dari hasil survey atau penelitian langsung melalui kuesioner adalah menggunakan skala *likert* yaitu metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju dan ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu.

Definisi Operasional Variabel

Salah satu yang sangat membantu komunikasi dalam penelitian adalah definisi operasional, yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Dengan membaca definisi dalam operasional dalam suatu penelitian maka dapat diketahui

pengukuran baik buruknya suatu variabel. Berikut ini dijelaskan definisi dari operasional masing-masing variabel yaitu :

Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Variabel Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan Java Paragon Hotel And Residences atas pekerjaannya baik berupa uang maupun barang. Kompensasi terdiri dari dua macam yaitu kompensasi yang diberikan langsung dan tidak langsung. Indikator kompensasi dalam penelitian ini mengacu pada teori Alma (2010:220) yaitu kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal, kompensasi harus dapat mengikat, kompensasi harus dapat memotivasi karyawan, kompensasi harus adil, dan kompensasi tidak boleh bersifat statis dan harus bervariasi motivasi. Indikator kompensasi meliputi: 1) Gaji; 2) Bonus; 3) Upah Insentif; 4) Fasilitas Kantor; 5) Tunjangan.

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2009: 94), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana motivasi secara individual menurut Mas'ud (2008: 77) adalah sebagai berikut: 1) Karyawan berusaha kerja keras untuk mencapai prestasi kerja; 2) Adanya saran-saran dan ide-ide baru yang diberikan; 3) Memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana; 4) Adanya tanggungjawab dalam kelompok atau unit; 5) Mudah menjalin hubungan baik dengan orang lain.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja mencakup variabel-variabel yang berkaitan dengan input, perilaku (proses), *output* dan *outcome*, (Andhita, 2008:121). Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Menurut Mas'ud (2008:135) untuk mengukur kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut : 1) Tingkat kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan sesuai harapan; 2) Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja; 3) Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan, khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul diberikan peluang; 4) Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada; 5) Tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan; 6) Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas; 7) Standar kualitas karyawan melebihi standar resmi yang ada.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = jumlah konstruk - 2. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item* -

total correlation) > r_{tabel} dan nilai $r_{positif}$, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013:123)

Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronboach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2013:125).

Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka data-data yang akan diuji harus memenuhi asumsi dasar yaitu dengan pengujian asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolinieritas dan heteroskedastisitas serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal (Ghozali, 2013:142).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilakukan melalui df pendekatan grafik. Menurut Ghozali (2013:143) pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan: a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Namun karena pengujian melalui grafik terkadang masih dapat menimbulkan bias, maka dalam penelitian ini juga dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk memastikan bahwa data benar-benar sudah terdistribusi normal. Apabila hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* berada diatas $\alpha = 0,05$ maka asumsi normalitas dianggap sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi diantara variabel-variabel bebasnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang variabel bebasnya tidak memiliki hubungan yang erat dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independennya. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem yang dinamakan multikolinearitas (multikol).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013: 145). Jika varians residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sebaliknya, jika varians residual berbeda disebut Heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2013:145) deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot dengan memplotkan nilai SRESID (nilai residualnya) dan ZPRED (nilai prediksi). Model baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Beberapa alternative solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan

mentransformasikan kedalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif atau dapat juga dilakukan dengan membagi semua variabel dengan variabel yang mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2013:151). Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen diatas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$KK = \alpha + \beta_1 GKP_1 + \beta_2 Komp_2 + \beta_3 Mov_3 + \varepsilon$$

Dimana :

KK	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
GKP	= Gaya Kepemimpinan Partisipatif
Komp	= Kompensasi
Mov	= Motivasi
$\beta_{1,2,3}$	= Koefisien regresi
e	= <i>Standart error estimate</i>

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Models*)

Koefisien Determinasi Secara Simultan (Uji R²)

Menurut Supranto, (2009:107). Perhitungan ini digunakan untuk mengukur tingkat kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama (Simultan) dengan variabel terikat. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi simultan (R²), dalam penelitian ini digunakan perhitungan dengan menggunakan SPSS 21. R² berada antara 0 dan 1 yang berarti : a) Jika R=1 atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif atau searah; b) Jika R= -1 atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat namun arahnya negatif atau balik arah; 3) Jika R= 0 atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali.

Pengujian Kelayakan Model

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Nilai F dapat dilihat dari output dengan menggunakan program SPSS, analisis uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel bebas yang terdiri gaya kepemimpinan partisipatif (GKP), kompensasi (Kom) dan motivasi (Mov) terhadap kinerja karyawan (KK) pada Java Paragon Hotel And Residences sebagai variabel terikat. Adapun kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai (F $\alpha=0.05$) dengan ketentuan sebagai berikut : a) Jika nilai sign < 0,05, maka terdapat pengaruh simultan yang signifikan; b) Jika nilai sign > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji signifikan tidaknya variabel gaya kepemimpinan partisipatif (GKP), kompensasi (Kom) dan motivasi (Mov) terhadap kinerja karyawan (KK) pada Java Paragon

Hotel And Residences secara parsial digunakan uji hipotesis parsial (uji t). Kriteria pengujian uji t menurut Ghozali (2013:98) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh parsial variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat).

Analisis Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Analisis koefisien determinasi parsial dinyatakan oleh besarnya kuadrat koefisien parsial atau dengan kata lain r^2 = koefisien determinasi parsial (Mulyono, 2011:160).

Dimana :

Nilai r^2 yang sangat besar menunjukkan variabel independen tersebut memiliki kontribusi besarnya pengaruh (dominan) terhadap perubahan variabel dependen. Langkah-langkah pengujiannya apabila r^2 berada antara 0 dan 1 ($0 \leq r^2 \leq 1$), berarti: 1) Pengaruh kuat apabila $r^2 = 1$ atau mendekati 1 (semakin besar nilai r^2), artinya bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kuat dimana model pendekatan yang digunakan adalah tepat; 2) Pengaruh lemah apabila r^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai r^2), artinya bahwa pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat hampir dikatakan tidak ada.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa yang dijadikan objek penelitian ini sebanyak 100 responden, yang sebagian kecil responden laki-laki sebanyak 45 karyawan atau sebesar 45,0%, dan sebagian besar adalah wanita sebesar 55 orang atau sebesar 55,0%.

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Perbedaan kondisi individu seperti umur seringkali dapat memberikan perbedaan kinerja seseorang. Ini dilakukan untuk mengetahui kelompok umur yang lebih potensial dalam kinerja. Penyajian data responden berdasarkan umur ditunjukkan bahwa sebagian besar umur responden dalam penelitian ini adalah antara 19 sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 67 karyawan atau sebesar 67,0%, diikuti responden yang berumur 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 19 karyawan atau sebesar 19,0%, sisanya adalah pada umur > 41 tahun sebanyak 14 karyawan atau sebesar 14,0%.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 100 responden berkaitan dengan pendidikan terakhir ditunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) yaitu sebanyak 82 karyawan atau sebesar 82,0%, diikuti responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 17 karyawan atau sebesar 17,0%, dan sisanya adalah responden dengan pendidikan terakhir sarjana (S2) sebanyak 1 karyawan atau sebesar 1,0%.

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 100 responden berkaitan dengan masa kerja ditunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini dengan masa kerja antara 1 sampai dengan 3 tahun sebanyak 54 karyawan atau sebesar 54,0%, diikuti responden dengan masa kerja antara 4 sampai dengan 6 tahun sebanyak 39 karyawan atau sebesar 39,0%, dan sisanya adalah responden dengan masa kerja diatas 7 tahun sebanyak 7 karyawan atau sebesar 7,0%.

Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan Mas'ud (2008: 153). Jawaban yang diperoleh dari 100 responden, yang telah ditabulasikan dan dikelompokkan menurut skor masing-masing jawaban. Hasil pengujian distribusi frekuensi selengkapnya untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif dapat dilihat atas variabel gaya kepemimpinan partisipatif, terlihat pada tabel 5 diatas, proporsi tertinggi pada kategori setuju (skor 4) dengan hasil yang diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif tersebut sebesar 3,95. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pernyataan tentang semua aspek dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap variabel gaya kepemimpinan partisipatif yang terkait dengan indikator.

Variabel Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan Java Paragon Hotel And Residences atas pekerjaannya baik berupa uang maupun barang. Kompensasi terdiri dari dua macam yaitu kompensasi yang diberikan langsung dan tidak langsung (Hasibuan, 2012; 118). Jawaban yang diperoleh dari 100 responden, yang telah ditabulasikan dan dikelompokkan menurut skor masing-masing jawaban. Hasil pengujian distribusi frekuensi selengkapnya untuk variabel kompensasi dapat dilihat proporsi tertinggi pada kategori setuju (skor 4) dengan hasil yang diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek dari variabel kompensasi tersebut sebesar 3,82. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pernyataan tentang semua aspek dari variabel kompensasi, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap variabel kompensasi yang terkait dengan indikator; gaji, bonus, upah, fasilitas kantor dan tunjangan.

Variabel Motivasi

Menurut Mangkunegara (2009;94), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dalam hal ini variabel motivasi diukur menggunakan 5 indikator untuk mengukur sejauh mana motivasi secara individual menurut Mas'ud (2008:154). Jawaban yang diperoleh dari 100 responden berdasarkan pengisian kuesioner yang telah ditabulasikan dan dikelompokkan menurut skor masing-masing jawaban. Hasil pengujian distribusi frekuensi selengkapnya untuk variabel motivasi dapat dilihat menunjukkan proporsi tertinggi pada kategori setuju (skor 4) dengan hasil yang diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek dari variabel motivasi tersebut sebesar 3,75. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pernyataan tentang semua aspek dari variabel motivasi, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap motivasi kerja yang ada pada Pada Java Paragon Hotel And Residences.

Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 127). Dalam hal ini variabel kinerja karyawan diukur menggunakan 7 indikator untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual menurut Mas'ud (2008: 159). Hasil pengujian distribusi frekuensi selengkapnya untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat proporsi tertinggi pada kategori setuju (skor 4) dengan hasil yang diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek dari variabel kinerja karyawan tersebut sebesar 3,70. Dalam interval kelas

termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pernyataan tentang semua aspek dari variabel kinerja karyawan, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap kinerja karyawan yang ada pada Pada Java Paragon Hotel And Residences.

Uji Validitas Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Ghozali (2013:123) dasar pengambilan indikator variabel gaya kepemimpinan partisipatif, dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan mengenai seluruh indikator variabel gaya kepemimpinan partisipatif sebanyak 3 item pernyataan, mempunyai nilai $r_{\text{hasil}} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 3 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas Indikator Variabel Kompensasi

Menurut Ghozali (2013:123) dasar pengambilan indikator variabel komitmen organisasi, dapat dilihat pada bahwa seluruh item pernyataan mengenai seluruh indikator variabel kompensasi sebanyak 5 item pernyataan, mempunyai nilai $r_{\text{hasil}} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 5 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas Indikator Variabel Motivasi

Menurut Ghozali (2013:123) dasar pengambilan indikator variabel motivasi, dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan mengenai seluruh indikator variabel motivasi sebanyak 5 item pernyataan, mempunyai nilai $r_{\text{hasil}} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 5 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Menurut Ghozali (2013:123) dasar pengambilan indikator variabel kinerja karyawan, dapat dilihat pada seluruh item pernyataan mengenai seluruh indikator variabel kinerja karyawan sebanyak 7 item pernyataan, mempunyai nilai $r_{\text{hasil}} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang berjumlah 7 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2013:135). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat pada dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach alpha* sebesar 0.669 lebih besar 0.60 yang berarti butir-butir pernyataan dari seluruh indikator variabel gaya kepemimpinan partisipatif yang berjumlah 3 item pernyataan, seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2013:135). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach alpha* sebesar 0.653 lebih besar 0.60 yang berarti butir-butir pernyataan

dari seluruh indikator variabel motivasi yang berjumlah 5 item pernyataan, seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2013:135). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat pada dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach alpha* sebesar 0.637 lebih besar 0.60 yang berarti butir-butir pernyataan dari seluruh indikator variabel komitmen organisasi yang berjumlah 5 item pernyataan, seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Ghozali, 2013:135). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach alpha* sebesar 0.853 lebih besar 0.60 yang berarti butir-butir pernyataan dari seluruh indikator variabel kinerja karyawan yang berjumlah 7 item pernyataan, seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

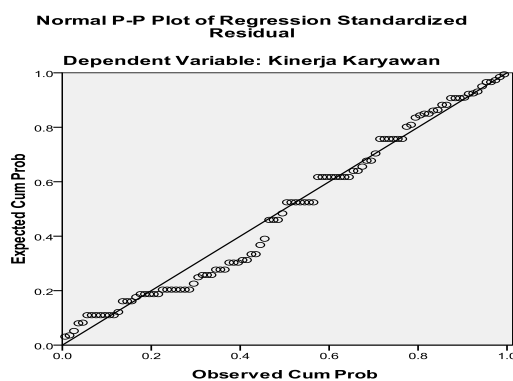
Dalam suatu persamaan regresi harus bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t tidak boleh bias. Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE, maka harus dipenuhi beberapa asumsi dasar (Klasik), yang terdiri dari :

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode *Kolmogrov Smirnov* maupun pendekatan grafik. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 21, diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0.176 > 0.050, hal ini sesuai dengan ketentuan yang dtelah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pendekatan Grafik

Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik Normal P-P *Plot of regresion strandard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik normalitas disajikan dalam Gambar 1:



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 1

Grafik Pengujian Normalitas Data

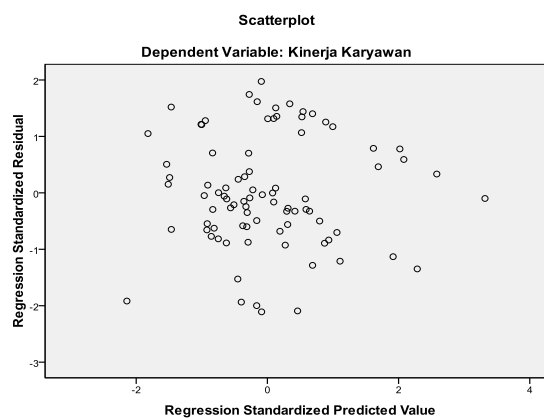
Menurut Ghozali (2013:142), jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob*). Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 21 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel tersebut lebih kecil dari 5, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari multikolinieritas sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pendeteksian adanya heteroskedastisitas menurut Ghozali, (2011:79), jika sebaran titik-titik berada diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi grafik pengujian heteroskedastisitas. Grafik pengujian heteroskedastisitas diasjikan pada Gambar 2 :



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 2

Heteroskedastisitas pada Regresi Linier Berganda

Dari Gambar 2 diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif (GKP), kompensasi (Komp) dan motivasi (Mov) terhadap kinerja karyawan (KK) pada Java Paragon Hotel And Residences. Dalam analisa regresi ini penulis menggunakan *software* program SPSS 21, didapatkan hasil sebagai berikut :

$$KK = 1.318 + 0.312GKP + 0.851Komp + 0.561Mov$$

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil output dengan menggunakan SPSS 21 diperoleh besarnya nilai koefisien korelasi (R) dan analisis koefisien determinasi (R²) yang terlihat pada tabel 20 di atas diketahui koefisien korelasi berganda R merupakan cerminan tingkat keeratan hubungan variabel gaya kepemimpinan partisipatif (GKP), kompensasi (Komp) dan motivasi (M) terhadap kinerja karyawan (KK) pada Java Paragon Hotel And Residences. Hasil pengujian korelasi (R) dan determinasi (R²) yang telah dilakukan tampak pada Tabel 1 :

Tabel 1
Model Summary

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.421 ^a	.177	.152	.656

a Predictors: (Constant); Motivasi, Kompensasi, Gaya Kep. Partisipatif

b Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas, dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,421 atau 42,1% yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara variabel gaya kepemimpinan partisipatif (GKP), kompensasi (Komp) dan motivasi (M) terhadap kinerja karyawan (KK) pada Java Paragon Hotel And Residences, memiliki hubungan yang cukup erat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,177 atau 17,7%, yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif (GKP), kompensasi (Komp) dan motivasi (M) terhadap kinerja karyawan (KK) pada Java Paragon Hotel And Residences, mempunyai kontribusi cukup kuat.

Hasil Uji Goodness of Fit

Model *goodness of fit* yang dapat dilihat dari nilai statistik F (Ghozali, 2013: 123). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian adalah gaya kepemimpinan partisipatif (GKP), kompensasi (Komp) dan motivasi (M) terhadap kinerja karyawan (KK) pada Java Paragon Hotel And Residences. Hasil pengujian kelayakan model yang telah dilakukan tampak pada Tabel 2 :

Tabel 2
Anova^b

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	8.895	3	2.965	6.898	.000 ^a
	Residual	41.265	96	.430		
	Total	50.160	99			

a Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Gaya Kep. Partisipatif

b Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil output dari program SPSS versi 21 yang dapat dilihat pada tabel 23 di atas diperoleh nilai F_{hitung} = sebesar 6.898 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < (a) 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif (GKP), kompensasi (Komp) dan motivasi (Mov) terhadap kinerja karyawan (KK) pada Java Paragon Hotel And Residences.

Pengujian Hipotesis

Uji Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil pengujian uji t dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel bebas yang terdiri dari : gaya kepemimpinan partisipatif (GKP), kompensasi (Komp) dan motivasi (Mov) terhadap kinerja karyawan (KK) pada Java Paragon Hotel And Residences. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS 21, maka diperoleh hasil Tabel 3 :

Tabel 3
Hasil Perhitungan Uji t

Variabel	Alpha (α)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0,05	Signifikan
Kompensasi	0,05	Signifikan
Motivasi	0,05	Signifikan

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS 21 diatas didapatkan hasil pengujian uji t dari masing-masing variabel bebas sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 24 di atas diperoleh t_{hitung} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikan variabel motivasi kerja = $0,044 \leq \alpha = 0,05$ (*level of signifikan*). Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan, maka hasil yang didapat hipotesis pertama (H_1) terdukung, berarti gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan semakin kuat gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh t_{hitung} sebesar 2,185 dengan tingkat signifikan variabel kompensasi = $0,031 \leq \alpha = 0,05$ (*level of signifikan*). Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan, maka hasil yang didapat hipotesis kedua (H_2) terdukung, berarti kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan apabila kompensasi yang diberikan tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak tepat, maka kinerja akan semakin buruk (Dina, Henry, dan Feny, 2015). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja yang dilakukan pada suatu organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh t_{hitung} sebesar 3,049 dengan tingkat signifikan variabel kompensasi = $0,003 \leq \alpha = 0,05$ (*level of signifikan*). Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan, maka hasil yang didapat hipotesis ketiga (H_3) terdukung, berarti motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi, bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Dengan motivasi yang tinggi seseorang akan mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan, sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat.

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel bebas yang terdiri dari : gaya kepemimpinan partisipatif (GKP), kompensasi (Komp) dan motivasi (Mov) terhadap kinerja karyawan (KK) pada Java Paragon Hotel And Residences.

Tabel 4
Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial
Coefficients^a

Variabel	r	r^2
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (GKP)	0.204	0,0416
Kompensasi (Komp)	0.218	0,0475
Motivasi (Mov)	0.297	0,0882

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan adalah motivasi (Mov) dengan nilai koefisien korelasi determinasi parsial = 0,0882 atau 8,82, karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar diantara variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif (GKP), kompensasi (Komp) dan motivasi (Mov) terhadap kinerja karyawan (KK) pada Java Paragon Hotel And Residences dapat dijabarkan sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa peran gaya kepemimpinan partisipatif (GKP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK), dari analisis kausalitas dapat disimpulkan bahwa peran gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa semakin tinggi karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan partisipatif yang digunakan oleh atasan, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh para karyawan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan partisipatif yang digunakan oleh atasan, maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Dimana peran pimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan operasional dapat tercapai, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi (Komp) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KK), dari analisis kausalitas dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini mengindikasikan apabila kompensasi yang diberikan tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak tepat, maka kinerja akan semakin buruk. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja yang dilakukan pada suatu organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang pegawai. Pemberian kompensasi yang sesuai membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. (Rivai, 2009: 133).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil ini diperkuat teori menurut Rivai (2009: 145) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini akan mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga kinerja mereka akan meningkat. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Dengan motivasi yang tinggi seseorang

akan mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan, sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat. Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari suatu kegiatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudiya (2015), yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta diperkuat penelitian Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian dapat diartikan bahwa semakin tinggi karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan partisipatif yang digunakan oleh atasan, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh para karyawan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinan partisipatif yang digunakan oleh atasan, maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan; 2) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian dapat diartikan semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum; 3) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Dengan motivasi yang tinggi seseorang akan mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan, sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat. Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari suatu kegiatan.

Saran

1) Efektivitas dalam organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi serta dorongan motivasi dalam instansi yang terkait langsung pada karyawan dengan cara menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan saling menghargai antar bagian dan karyawan; 2) Peran gaya kepemimpinan partisipatif menjadikan pemimpin selalu menjadi fokus evaluasi mengenai penyebab keberhasilan atau kegagalan organisasi, upaya mempengaruhi karyawan dengan petunjuk, perintah, dan membantu bawahan serta memberikan kontribusi yang berharga akan menimbulkan perubahan yang positif dalam rangka mencapai tujuan organisasi; 3) Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya tepat pada waktunya supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan; 4) Hasil pengolahan data juga menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja karyawan. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan tanggungjawab dan prestasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, O., Swasto, B., dan H. N. Utami. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 7(2): 49-66.
- Alma, B. 2010. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Andhita, W. D. 2009. *Statistika Parametrik: Terapan untuk Penelitian Kuantitatif*. Stain PRESS. Ponorogo.
- Ferdinand, A. 2009. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 3. BP. UNDIP. Semarang.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*. Edisi Ketujuh. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hakim, A. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal RBI*. 2(2):165-180.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Indrawijaya, A.I. 2010. *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama. Bandung.
- Lensufiie, T. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Esensi Erlangga Group. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Aditama, Bandung.
- Mas'ud, F. 2008. *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Melinda, T. 2007. *Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja, Budaya Organisasi)*. Cetakan Pertama. Badan Penerbit STIE Mahardhika. Surabaya.
- Mulyono. 2011. *Statistika untuk Ekonomi*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Murty, W. A. dan G. H. Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Journal The Indonesian Accounting Review*. 2 (2):215 - 228.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :Dari Teori Ke Praktik*, Edisi kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. 2011. *Organizational Behavior*. Ed. 14: Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Shea. 2008. The Effect of Leadership Style on Performance Improvement on a Manufacturing Task. *Journal of Business*. University of New Hampshire.
- Subekhi, A.M.J. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. CV. Alfabet. Bandung.
- Suharto dan B. Cahyono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal RBI*. 1(1):13-30.
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Buku Seru. Jakarta.
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi ketujuh Jilid 2. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Suwardi dan J. Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*. 5(1): 93-110.
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*. 1(1):41-55.
- Umar, H. 2009. *Metode Riset Bisnis*, PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

- Widyawati, T. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 3(3): 162 -166.
- Yani. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.