

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA
PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

NUR AINI

NIM: 2013216024

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID**

2022

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh :

NUR AINI

NIM: 2013216024

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID**

2022

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Aini

NIM : 2013216024

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dinas
Perhubungan Kota Pekalongan

Menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 12 Juli 2022

Yang menyatakan



Nur Aini
20131216024

NOTA PEMBIMBING

Muhammad Aris Safi'I, M.E.I.

Perum Pisma Garden Residence, Tirto, Pekalongan Barat

Lamp: 2 (dua) Eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Nur Aini

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

c.q. Ketua Jurusan

Ekonomi

Syariah PEKALONGAN

GAN

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara:

Nama : Nur Aini

Nim 2013216024

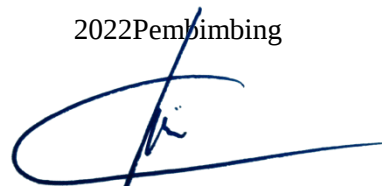
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Pekalongan.**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 21 Juli

2022 Pembimbing



Muhammad Aris Safi'I, M.E.I.

NIP.19851012201503100



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI K.H. ABDURRAHMAN WAHID
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Rowolaku Kajen Pekalongan Telp. (0285) 412575 / Fax. (0285) 423418
Website: febi.uingusdur.ac.id/Email: febi@iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid
Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i:

Nama : **NUR AINI**

NIM : **2013216024**

Judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI
DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA
PEKALONGAN.**

Telah diujikan pada hari Jum'at tanggal 28 Oktober 2022 dan dinyatakan
LULUS serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji,

Penguji I

Ahmad Sukron, M.E.I
NIP. 197110152005011003

Penguji II

Bambang Sri Hartono, M.Si.
NITK. 19680225 202001 d1 028

Pekalongan, 1 November 2022
Disahkan oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,



Dr. H. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.
NIP. 19750220 199903 2 001

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah hasil Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserapke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia sebagai mana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut

1. Konsonan

Fonem-fonema konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik di atas)

			bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Ẓ	Zet (dengantitik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Sad	Ṣ	Es (dengantitik di bawah)
ض	Dad	Ḍ	De (dengantitik di bawah)
ط	Ta	T	Te (dengantitik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	Zet (dengantitikdibawah)
ع	‘Ain	‘	Komaterbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal Rangkap	Vokal Panjang
a = ا		a = ا
i = اِ	ai = اِي	i = اِي
u = اُ	au = اُو	u = اُو

3. Ta Marbutah

Ta Marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأة جميلة ditulis *mar atunjamiilah*

Ta Marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة ditulis *fātimah*

4. Syaddad (*tasydid, geminasi*)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberitanda Syaddad tersebut.

Contoh:

رَبَّنَا	ditulis	<i>rabbānā</i>
الْبِرِّ	ditulis	<i>al-birr</i>

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitubunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandangitu.

Contoh:

الْشَّمْسِ	ditulis	<i>asy-syamsu</i>
الرَّجُلِ	ditulis	<i>ar-rajulu</i>
السَّيِّدَةِ	ditulis	<i>as-sayyidah</i>

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitubunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tandasempang.

Contoh:

الْقَمَرِ	ditulis	<i>al-qamar</i>
الْبَدِيعِ	ditulis	<i>al-badi'</i>
الْجَلَالِ	ditulis	<i>al-jalāl</i>

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidakditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan aspostrof /'/.

Contoh:

أمرت

ditulis

umirtu

شيء

ditulis

Syai'un

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT. Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji bagi Allah SWT. yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta Salam tetap dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW. sebagai rasa cinta dan tanda terima kasih, Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi dan saya banggakan yang selalu mengiringi setiap langkahku, selalu memberi dukungan penuh dalam setiap perjalanan meraih cita-cita dan doa-doa terbaik untuk saya yang tiada henti. Semoga ini bisa menjadi bagian dari kebahagiaan kalian.
2. Dosen pembimbing, dosen pengajar, dan semua pihak yang telah berkenan mendidikku, semoga amal baik yang diberikan dapat dibalas dengan berlipat ganda oleh Allah SWT.
3. Teman dan Sahabat yang sudah saya anggap seperti keluarga sendiri yang selalu mengajarkan makna sebuah kebersamaan dan menjadi rumah kedua, yang senantiasa memberikan semangat baik suka maupun duka. Semoga Allah mempererat tali persaudaraan kita dan menjadikan kita manusia yang sukses dunia dan akhirat.
4. Teman-teman seperjuangan jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam angkatan 2016 IAIN Pekalongan yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta canda tawa.

5. Almamater tercinta IAIN Pekalongan yang sudah menjadi tempat menimba banyak ilmu dan pengalaman serta bekal untuk menggapai cita-cita.

Semoga Allah SWT. memberikan balasan yang beripat kepada kalian semua dan mencatatnya sebagai amal shalih. Aamiin

ABSTRAK

NUR AINI. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Pekalongan.

Gaya kepemimpinan merupakan sesuatu yang dimiliki oleh seseorang sehingga orang tersebut mampu menggerakkan orang-orang melakukan perbuatan atau tindakan dengan penuh kesadaran dan keikhlasan. Dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan pastinya akan terjadi interaksi antar karyawan dan atasan. Tentu hal tersebut perlu adanya tata cara berkomunikasi yang baik agar terjalin kerja sama yang baik juga komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia yang dilakukan sehari-hari dengan adanya komunikasi berarti manusia dapat berhubungan baik satu sama lain. Sebuah perusahaan dibutuhkan sistem kompensasi finansial yang baik, karena setiap karyawan pasti menginginkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Dalam meningkatkan pelayanan yang baik untuk masyarakat diperlukan kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Pekalongan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dalam bentuk skala likert. Populasi sebagai unit analisis adalah seluruh karyawan Dinas Perhubungan Kota Pekalongan yang berjumlah 147 baik Pegawai Negeri Sipil maupun Non Pegawai Negeri Sipil. Sampel penelitian menggunakan *simple random sampling* jumlah sampel yang diambil sebanyak 99,51 kemudian digenapkan menjadi 100 pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan $t_{hitung} 2,181 > t_{tabel} 1,984$. Komunikasi berpengaruh positif dengan $t_{hitung} 2,517 > t_{tabel} 1,984$ dan kompensasi finansial berpengaruh positif dengan nilai $t_{hitung} 2,77 > t_{tabel} 1,984$ dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinas perhubungan kota pekalongan. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan nilai signifikansi 0,000, dan dengan nilai $F_{hitung} 8,808 > F_{tabel} 2,70$. Dengan nilai *Adjusted R Square* 0,216

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

NUR ANI. Influence of Leadership Style, Communication and Compensation on Employee Performance of the Pekalongan City Transportation Service.

Leadership style is something that is owned by a person so that that person is able to move people to do actions or actions with full awareness and sincerity. In an organization or a company, there will certainly be interactions between employees and superiors. Of course it is necessary to have good communication procedures so that good cooperation can be established as well as communication is a basic human activity that is carried out daily. A company needs a good financial compensation system, because every employee would want compensation in accordance with their expectations. In improving good service for the community, good performance is needed. This study aims to determine how much influence leadership style, communication and financial compensation have on the performance of Pekalongan City Transportation Department employees.

The method used in this research is a survey with a quantitative approach. The data collection technique used a questionnaire in the form of a Likert scale. The population as the unit of analysis is all employees of the Pekalongan City Transportation Service, totaling 147 both Civil Servants and Non Civil Servants. The research sample used simple random sampling, the number of samples taken was 99.51 and then it was fulfilled into 100 employees.

The results showed that partially the leadership style variable had a positive effect with $t_{count} 2.181 > t_{table} 1.984$. Communication has a positive effect with $t_{count} 2.517 > t_{table} 1.984$ and financial compensation has a positive effect with $t_{count} 2.77 > t_{table} 1.984$ and is significant on the performance of employees of the Pekalongan city transportation office. Simultaneously the variables of leadership style, communication, and financial compensation on employee performance simultaneously with a significance value of 0.000, and with a value of $F_{count} 8.808 > F_{table} 2.70$. With an Adjusted R Square value of 0.216

Keywords: Leadership Style, Communication, Financial Compensation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji Syukur alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Pekalongan” ini dapat tersusun dan terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan ini tidak lepas dari dukungan, bantuan dan bimbingan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak Muhammad Aris Safi'i, M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah.
4. Bapak Abdul Aziz, M.Agselaku Dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dengan sabar, dan selalu memberikan motivasi bagi penulis.

5. Bapak Muhammad Aris Safi'i, M.E.I selaku dosen pembimbing yang dengan sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, baik kepada mereka yang telah disebutkan namanya dalam persembahan maupun yang tidak sempat disebutkan namanya.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Pekalongan, 12 Juli 2022

Penulis

Nur Aini
2013216024

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERSEMBAHAN	x
ABSTRAK.....	xii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Gaya Kepemimpinan	13
3. Kompensasi Finansial	26
4. Kinerja.....	33
B. Telaah Pustaka	39
C. Kerangka Berpikir.....	45
D. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Metode Penelitian	49
B. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64

A. Data Penelitian	64
1. Deskripsi Data.....	64
2. Karakteristik Responden	65
B. Analisis Data	69
1. Uji Kualitas data	69
2. Uji Asumsi Klasik.....	71
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	77
5. Pembahasan.....	83
BAB V	88
PENUTUP	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	90

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu	47
Tabel 3.1: Definisi Operasional Variabel.....	58
Tabel 4.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	71
Tabel 4.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..	71
Tabel 4.4: Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	72
Tabel 4.5: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
Tabel 4.6: Hasil Uji Validitas	74
Tabel 4.7: Hasil Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.8: Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 4.9: Hasil Uji Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	78
Tabel 4.10: Hasil Uji Linieritas Variabel Komunikasi	78
Tabel 4.11: Hasil Uji Linieritas Variabel Kompensasi Finansial	78
Tabel 4.12: Hasil Uji Multikolinieritas	79
Tabel 4.13: Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
Tabel 4.14: Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	81
Tabel 4.15: Hasil uji t.....	83
Tabel 4.16: Hasil Uji f.....	85
Tabel 4.17: Hasil Uji Koefisien Determinasi	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Berpikir	54
Gambar 4.1: Grafik Normal Probability Plot	76
Gambar 4.2: Grafik Histogram	77
Gambar 4.3: Grafik Scatterplot	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 2: Data Mentah Kuesioner	101
Lampiran 3: Data Identitas Responden	109
Lampiran 4: Output Uji Validitas	117
Lampiran 5: Output Uji Reliabilitas.....	121
Lampiran 6: Output Uji Normalitas	122
Lampiran 7: Output Uji Linieritas.....	123
Lampiran 8: Output Uji Multikolinieritas	124
Lampiran 9: Output Uji Heteroskedastisitas	124
Lampiran 10: Output Uji Regresi Linier Berganda.....	126
Lampiran 11: Output Uji Hipotesis.....	127
Lampiran 12: Output Uji Koefisien Determinasi.....	127
Lampiran 13: Tabel r.....	128
Lampiran 14: Tabel t.....	132
Lampiran 15: Tabel F.....	134
Lampiran 16: Surat Permohonan Izin Penelitian	137
Lampiran 17: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	139
Lampiran 18: Dokumentasi.....	140
Lampiran 19: Riwayat Hidup Penulis.....	144

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinas Perhubungan Kota Pekalongan (DISHUB Kota Pekalongan) adalah perumus kebijakan dibidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutanperhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Dinas Perhubungan kota Pekalongan terletak di Jalan Seruni No. 66 Kota Pekalongan.

Penyelenggaraan kegiatan pemerintahan memiliki peran dalam pembangunan disetiap wilayah tersendiri. Kedudukan dan peran dari seorang pegawai sangatlah penting. Manusia adalah perencana, pelaku dan sekaligus penentu terwujudnya suatu tujuan dalam organisasi. Suatu organisasi harus berupaya dalam meningkatkan sumber daya manusia, karena itu merupakan kunci keberhasilan dalam sebuah kinerja. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan visi dan misi sebuah organisasi selama periode tertentu. Untuk mencapai tujuan dan keberhasilan sebuah organisasi, perusahaan harus meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan. Peningkatan kinerja pada karyawan tentunya akan membawa dampak yang baik dan kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan di lingkungan bisnis.

Hariandja (2007:2) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga perlu diperhatikan variabel-variabel yang memengaruhi kinerja pegawai.

Simamora (2008 : 340) menyebutkan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kegiatan penilaian kinerja pegawai adalah aspek kompetensi atau perilaku kerja pegawai dan aspek hasil kerja. Kinerja organisasi tidak hanya tergantung pada sistem kerja, metode kerja, modal dan teknologi, tetapi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Guna menghasilkan kinerja pegawai yang optimal tentunya tidak terlepas dari peran manajemen untuk memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi.

Penelitian Dhermawan, dkk (2012), Supatmi, dkk (2013) dan Jufrizen, dkk (2017) menemukan bukti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Afnita, dkk (2014) dan Idris (2015) menemukan bukti bahwa kompensasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Rivai (2004 : 2) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Benni dan Nanus (Salusu, 1985 : 113) kepemimpinan sering dikatakan sebagai mitos atau setidaknya

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan dari analisis data dan hasil pembahasan yang disajikan:

1. Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai signifikansi 0,032 lebih kecil dari 0,05, dengan nilai $t_{hitung} 2,181 > t_{tabel} 1,984$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan Hipotesis alternatif diterima.
2. Terdapat pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai $t_{hitung} 2,517 > t_{tabel} 1,984$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis nol ditolak dan Hipotesis alternatif diterima.
3. Terdapat pengaruh antara variabel kompensasi financial terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai $t_{hitung} 2,777 > t_{tabel} 1,984$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis nol ditolak dan Hipotesis alternatif diterima.
4. Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan dengan nilai

$F_{hitung} 8,808 > F_{tabel} 2,70$. Maka dapat diatrik kesimpulan bahwa Hipotesis nol ditolak dan Hipotesis alternatif diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi suatu organisasi yang dapat diterapkan adalah pentingnya menerapkan sistem gaya kepemimpinan yang baik, terjalinnya suatu komunikasi yang baik antar anggota, serta perlunya suatu *reward* bagi setiap karyawan yang berprestasi, baik *reward* berupa kompensasi *financial* maupun *non financial*. Peningkatan kinerja karyawan ini tidak terlepas dari kemampuan seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, Selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini, disarankan untuk menggunakan variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menambah jumlah sampel untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2013. *Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amin Silalahi, Gabriel. 2003. *Metode Penelitian Studi Kasus*. Sidoarjo: Citra Media.
- Azwar, Saifudin. 1999. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Darmawan, Erick Novaliano. 2017. *Pengaruh Komunikasi dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Intervening Vairiable Studi Kasus pada Karyawan CV Andi Offset Sleman-Yogyakarta*, Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Edy Wibowo, Agung. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari, Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Universitu Press.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : PT Gramedia
- Islakandar. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Gunung Persada Pers.
- Jogiyanto. 2016. *Metode Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPPE-Yogyakarta.
- Juni Priansa, Doni. 2017. *Manajemen Kinerja Pegawai*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mamang, Etta dan Sopiah. 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Mardiyanto. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan PT. Haji*

Maryanto Depok Sport Center, Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Moenir. 1988. *Kepemimpinan Kerja Peranan Teknik dan Keberhasilannya*. Jakarta: Bina Aksara.

Nalim dan Salafudin – Abu Fahmi. 2012. *Statistika Deskriptif*. Pekalongan: STAIN Pekalongan Press.

Nanda, Asri, Diya, Lalang. 2020. *Konsep Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*. Vol. V No. 1. Jurnal Hasil Kajian dan Penelitian dalam Bidang Keislaman dan Pendidikan Universitas Muhamadiyah Malang.

Nasrullah. 2018. *Teori-Teori Komunikasi Masa Dalam Perspektif Islam*. Vol. V. No. 1. Jurnal Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI), Pascasarjana UIN-Ar-Raniry Banda Aceh.

Ningrum, Nami Puspita. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta*, Skripsi IAIN Salatiga.

Pardede, Ratna dan Manurung, Rendard. 2014. *Analisis Jalur = Path Analysis: Teoro dan Aplikasi Dalam Riset Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.

Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.

S.P Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sani Supriyanto, Achmad. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki.

Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sanusi, Hadi. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan*, Skripsi Universitas Medan Area.

Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung

Siregar, Sofyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.

- Sofyan, Harahap S. 2011. *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujawerni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Suranto. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widjaja, W. *Komunikasi: Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. Vol. 3 No. 2. Jurnal Manajemen Bisnis.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.