

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. LANDASAN TEORI

2.1.1. Sumber Daya Manusia

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:5) menyatakan bahwa “Manajemen sumberdaya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Sedangkan menurut (2017 :3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu;

1. Sumber daya manusia adalah harta/asset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut dan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27), menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah< keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin Ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja karyawannya”. Menurut pendapat Thoha dalam retnowulan (2017:101) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang

pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Serta motivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas lebih tinggi. Gaya kepemimpinan (leadership style) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya mencapai suatu tujuan Bersama dalam suatu organisasi.

2.2.1. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Hidayat (2018:144) yaitu gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut:

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga dia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif.

2. Tipe kendali bebas atau masa bodo (Laissez Faire).

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe otokratik. Dalam kepemimpinan, tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindari diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri.

3. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinan merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

4. Tipe kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki charisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

5. Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan nya system perintah, senang bergantung kepada pangkat dari jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6. Tipe Pseude- Demokratik

Tipe ini juga disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratik padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan

pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar

7. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

2.3. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab musabab timbulnya kepemimpinan. Persyaratan menjadi pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan. Teori kepemimpinan pada umumnya berusaha untuk memberikan penjelasan dan interpretasi mengenai kepemimpinan dan pemimpin dengan mengemukakan beberapa segi, antara lain ialah :

- A. Latar belakang sejarah pemimpin dan kepemimpinan. Kepemimpinan muncul bersama-sama adanya peradaban manusia yaitu sejak jaman Nabi-nabi dan Nenek Moyang manusia yang berkumpul bersama-sama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya menantang binatang buas dan alam sekitarnya. Sejak itulah terjadi kerjasama antara manusia dan ada unsur kepemimpinan. Pada saat itu pribadi yang ditunjuk sebagai pemimpin ialah orang-orang yang kuat, paling cerdas, dan paling berani.
- B. Sebab musabab munculnya pemimpin. Tiga teori yang menonjol dalam penjelasan kemunculan pemimpin ialah :
 - 1) Teori genetis, menyatakan sebagai berikut; Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya. Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga, yang khusus. Secara filosofi, teori tersebut menganut pandangan determinitis.
 - 2) Teori sosial (lawan teori genetis), menyatakan sebagai berikut; Pemimpin itu harus disiapkan, didik dan dibentuk tidak terlahirkan begitu saja. Usaha penyiapan dari pendidikan serta didorong oleh kemauan sendiri.

- 3) Teori ekologis atau sintetis (muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut terlebih dahulu) menyatakan sebagai berikut; “seorang akan sukses menjadi pimpinan, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat kepemimpinan dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan atau ekologisnya.”
- C. Tipe dan gaya pemimpin Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik (khas) sehingga tingkah laku dan gayanya yang dapat mengantarkan sukses atau gagalnya dalam memimpin.

2.3.1. Indikator Kepemimpinan

1. Memiliki Visi

Pemimpin yang efektif harus mampu menciptakan dan mengembangkan visi mereka, lalu membuatnya menarik dan meyakinkan. Dengan visi, seorang pemimpin memiliki gagasan yang jelas tentang ke mana mereka ingin pergi, bagaimana cara menuju ke sana dan seperti apa kesuksesan tersebut. Pemimpin yang efektif juga harus mampu mengartikulasikan visi dengan jelas dan penuh semangat. Hal ini bertujuan untuk memastikan tim dapat memahami upaya yang harus mereka kontribusikan pada tujuan tersebut. Fokus mencapai visi dengan ketekunan, keuletan, dan antusiasme juga membantu pemimpin untuk menginspirasi dan mendorong orang lain untuk melakukan hal serupa.

2. Mampu membuat perencanaan strategis

Pemimpin yang efektif harus mampu memiliki kemampuan untuk melihat ke depan dan mengantisipasi dengan akurat ke mana arah tim atau organisasi. Ia harus mampu mengantisipasi tren jauh sebelumnya dari pesaing. Seorang pemimpin juga harus terus menerus mengajukan pertanyaan berdasarkan apa yang terjadi, tujuan organisasi yang dimiliki dan kemungkinan perkembangan tim atau perusahaan dalam tiga bulan, enam bulan atau satu tahun kedepan.

3. Berintegritas

Seorang pemimpin dengan integritas akan menggunakan nilai-nilai mereka untuk memandu keputusan, perilaku dan hubungan mereka dengan orang lain. Mereka memiliki keyakinan yang jelas tentang apa yang benar dan salah, serta

dihormati karena tulus, berprinsip, etis dan konsisten. Pemimpin yang efektif juga memiliki karakter yang kuat, menepati janji dan berkomunikasi secara terbuka, jujur dan langsung dengan orang lain. Karena menampilkan integritas melalui tindakan di keseharian, pemimpin akan dihargai dengan loyalitas, kepercayaan diri dan rasa hormat dari karyawan.

4. Kemampuan Untuk Memengaruhi Orang Lain

Indikator kepemimpinan yang efektif lainnya adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain. Pemimpin dapat memberikan pengaruh dengan mengetahui cara mengartikulasikan arah yang menurutnya harus dituju oleh perusahaan selanjutnya. Memengaruhi orang lain juga membutuhkan kepercayaan dari kolega. Itu sebabnya agar mampu memengaruhi orang lain, pemimpin harus fokus untuk memahami motivasi karyawan dan mendorong mereka untuk membagikan pendapat mereka. Dari sana pemimpin dapat menggunakan pengetahuan itu untuk membuat perubahan dan menunjukkan bahwa suara anggota tim atau karyawan penting.

5. Kemampuan Memberi Contoh

Sebagai seorang pemimpin, cara terbaik untuk membangun kredibilitas dan mendapatkan rasa hormat dari orang lain adalah dengan memberikan contoh yang tepat. Misalnya jika sebagai pemimpin kamu menuntut banyak pada tim, maka kamu juga harus bersedia menetapkan standar tinggi untuk kamu sendiri. Itu sebabnya pemimpin yang efektif harus mampu menyelaraskan kata-kata dan tindakannya demi membantu membangun kepercayaan dan membuat tim lebih bersedia mengikuti teladannya.

6. Kemampuan Mengambil Keputusan

Untuk menjadi pemimpin yang efektif, kemampuan untuk membuat keputusan dengan cepat meskipun dengan informasi yang terbatas sangatlah penting. Hal ini dapat dicapai dengan menentukan apa yang ingin dicapai setiap menghadapi keputusan sulit, serta mempertimbangkan kemungkinan konsekuensi dari keputusan dan setiap alternatif yang tersedia. Dari sana pemimpin dapat mengambil keputusan akhir dengan yakin dan bertanggungjawab terhadapnya. Menjadi pembuat keputusan yang tegas dan percaya diri juga memungkinkan

seorang pemimpin untuk memanfaatkan peluang dan mendapatkan rasa hormat dari timnya.

7. Kemampuan Berkomunikasi Secara Efektif

Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan bijaksana adalah *skills leadership* yang penting. Komunikasi di sini tidak hanya dipahami sekedar kemampuan mendengar orang lain dengan perhatian dan memberikan respon yang tepat, namun juga kemampuan untuk berbagi informasi yang berharga, mengklarifikasi kesalahpahaman, dan menjelaskan apa yang diinginkan.

8. Tahu Bagaimana Cara Mengembangkan Tim

Salah satu ciri utama pemimpin yang efektif adalah mampu mengembangkan tim melalui pelatihan, pengajaran dan pembinaan. Dengan cara tersebut, pemimpin dapat mendorong tim untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif dapat membangun orang dan membuat timnya menjadi lebih kuat sehingga menguntungkan semua orang yang terlibat. Ini semua dapat dilakukan jika pemimpin mampu memperhatikan kekuatan dan kelemahan tim secara keseluruhan maupun yang dimiliki setiap anggota.

9. Transparansi

Semakin transparan seorang pemimpin tentang tujuan dan tantangan organisasi, maka semakin mudah bagi karyawan atau tim untuk memahami peran mereka dan bagaimana cara agar mereka dapat berkontribusi secara individu untuk kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Perasaan tersebut kemudian dapat diterjemahkan ke dalam tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi.

Meski demikian, pemimpin yang efektif tetap harus tahu batas-batas transparansi yang tepat. Walaupun dimaksudkan untuk mendorong kolaborasi dan akuntabilitas, terlalu transparan juga bisa memiliki efek sebaliknya. Itu sebabnya salah satu indikator kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan menyeimbangkan transparansi dengan privasi dan menetapkan berbagai jenis batasan untuk tetap mendorong kolaborasi.

10. Berorientasi Pada Tujuan

Alih-alih hanya fokus pada masalah yang dihadapi, seorang pemimpin yang efektif akan mengarahkan perhatian pada solusi. Ia tidak hanya akan mengeluh

dan mengkhawatirkan masalah, namun fokus pada tujuan dengan membuat rencana dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Seorang pemimpin yang efektif mampu membuat prioritas sehingga dapat menyelesaikan hal-hal yang terpenting dan mendesak terlebih dahulu.

2.4. Teori Kinerja Karyawan

Teori kinerja karyawan adalah suatu konsep atau model yang digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Teori ini mencakup berbagai aspek, termasuk motivasi, penghargaan, kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi.

Beberapa teori kinerja karyawan yang terkenal antara lain:

1. Teori Keinginan (Expectancy Theory) Teori keinginan menjelaskan bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi jika mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan dan bahwa hasil tersebut akan dihargai dan diperhatikan oleh manajemen.
2. Teori Hierarchy of Needs (Teori Hirarki Kebutuhan) Teori hirarki kebutuhan menekankan bahwa setiap individu memiliki serangkaian kebutuhan dasar yang harus dipenuhi sebelum dapat mencapai kepuasan dan pencapaian yang lebih tinggi. Karyawan yang kebutuhan dasarnya terpenuhi akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi.
3. Teori Reinforcement (Teori Penguatan) Teori penguatan menyatakan bahwa karyawan akan cenderung mengulangi perilaku yang diperkuat atau diberikan konsekuensi positif, sedangkan perilaku yang tidak diperkuat atau diberikan konsekuensi negatif cenderung tidak diulang.
4. Teori Goal Setting (Teori Penetapan Tujuan) Teori penetapan tujuan menekankan bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi jika mereka memiliki tujuan yang jelas dan spesifik yang dapat dicapai dengan upaya mereka sendiri.
5. Teori Equity (Teori Keadilan) Teori keadilan menjelaskan bahwa karyawan akan lebih termotivasi jika mereka percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil dan

setara dengan karyawan lain di tempat kerja. Jika ada perasaan ketidakadilan atau ketidaksetaraan, kinerja karyawan dapat menurun.

Namun, perlu diingat bahwa setiap organisasi atau perusahaan mungkin memiliki faktor-faktor yang berbeda yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan oleh karena itu teori-teori tersebut harus diterapkan secara kontekstual.

2.4.1. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja Sutrisno, (2018 : 182). Kompensasi merupakan upah atau imbalan yang diterima karyawan atas jasa dan tenaga yang dikeluarkan berupa barang ataupun jasa yang diterima secara langsung ataupun tidak langsung semua pendapatan yang berbentuk uang. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

1. Teori Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para pekerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Sastrohadiwiryono dalam Priansa (2015 : 319). Hasibuan (2014 : 117) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2016 : 183) yang dimaksudkan dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2. Faktor Pemberian Kompensasi

Tohardi dalam Sutrisno (2018 :193) mengemukakan ada beberapa factor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

- 1) Produktivitas
- 2) Kemampuan Untuk Membayar
- 3) Kesiapan Untuk Membayar
- 4) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

3. Komponen Pemberian Kompensasi

Bagi perusahaan yang sangat memperhatikan aspek kompensasi, semua unsur komponen, seperti tunjangan tidak tetap, insentif dan liburan. Dimasukan atau menjadi bagian dari struktur kompensasi perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan yang sudah maju, para manajer mendapatkan tunjangan-tunjangan bervariasi, misalnya perumahan dan bonus-bonus lainnya.

2.5. Penelitian terdahulu

Penelitian sebelumnya tentang gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh banyak peneliti di berbagai bidang. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dapat menjadi referensi: Zea Rahmalita (2018) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta menganalisis variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bukadri Vision Balikpapan. Jenis metode penelitian ini adalah kuantitatif serta menggunakan sampel sebanyak 46 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini, variabel yang memiliki pengaruh paling dominan adalah disiplin kerja.

Dwi Egie P, Sumardi HR (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu. Data pada penelitian ini diperoleh dengan observasi, wawancara, dan menggunakan angket pernyataan yang dibagikan kepada 33 responden dan semuanya merupakan Karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Indramayu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif, Variabel independen

penelitian ini adalah Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan, Kinerja menjadi variabel dependen. Kompensasi berpengaruh searah dan positif terhadap Kinerja termasuk dalam kategori Sedang, Gaya Kepemimpinan berpengaruh searah dan positif terhadap Kinerja termasuk kategori Rendah, Kompensasi berpengaruh searah dan positif terhadap gaya Kepemimpinan termasuk dalam kategori Rendah, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan searah terhadap Kinerja termasuk dalam kategori Sedang.

Ari Mulyanto (2017) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Grobogan (2) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kontrak di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Grobogan (3) Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dalam memoderasi kompensasi terhadap kinerja karyawan kontrak di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Grobogan (4) Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dalam memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kontrak di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Grobogan.

Peneliti	Judul	Variabel	Analisis	Hasil
Zea Rahmalita, (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan(X) Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Metode yang digunakan adalah Independen dan Dependen	Uji F, semua variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Dwi Egie P (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Seketariat DPRD Kabupaten Indramayu	Gaya Kepemimpinan (X) Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja	Hasil perhitungan korelasi Kompensasi Terhadap Kinerja menggunakan rumus Produk Moment Pearson hitung = 0,691 Artinya Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 0,691 termasuk kategori Kuat.

. Ari Mulyanto (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Moderating (Dinas lingkungan hidup Kabupaten Grobogan)	Gaya Kepemimpinan (X) Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Metode yang digunakan Analisis data Kualitatif dan Kuantitatif	Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2016). Dari hasil uji F didapat nilai Fhitung sebesar 18,98 sedangkan Ftabel pada taraf signifikansi 5 % sebesar 3,13, maka Fhitung $18,98 > Ftabel$ 3,13, berarti gaya kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh secara bersamasama terhadap kinerja karyawan.
Andrew C. Johanes, Adolfina, dan Rita N. Taroreh (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Agen pada AJB Bumiputera 1912 cabang Tikala		Analisis Regresi linier berganda	Gaya Kepemimpinan, kompensasi, dan kerja secara silmultan berpengaruh terhadap kinerja agen; gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen; dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tapi tidak signifikan

				terhadap kinerja agen.
Hamdiyah Andi Tri Haryono, dan Aziz Fathoni (2016)	Peningkatan kinerja karyawan melalui kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan di ADA Swalayan Banyumanik Semarang		Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM adalah variabel kompensasi; dan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM
Kadek Ary Setiawan dan niwayan mujiati (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua kabupaten badung		Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

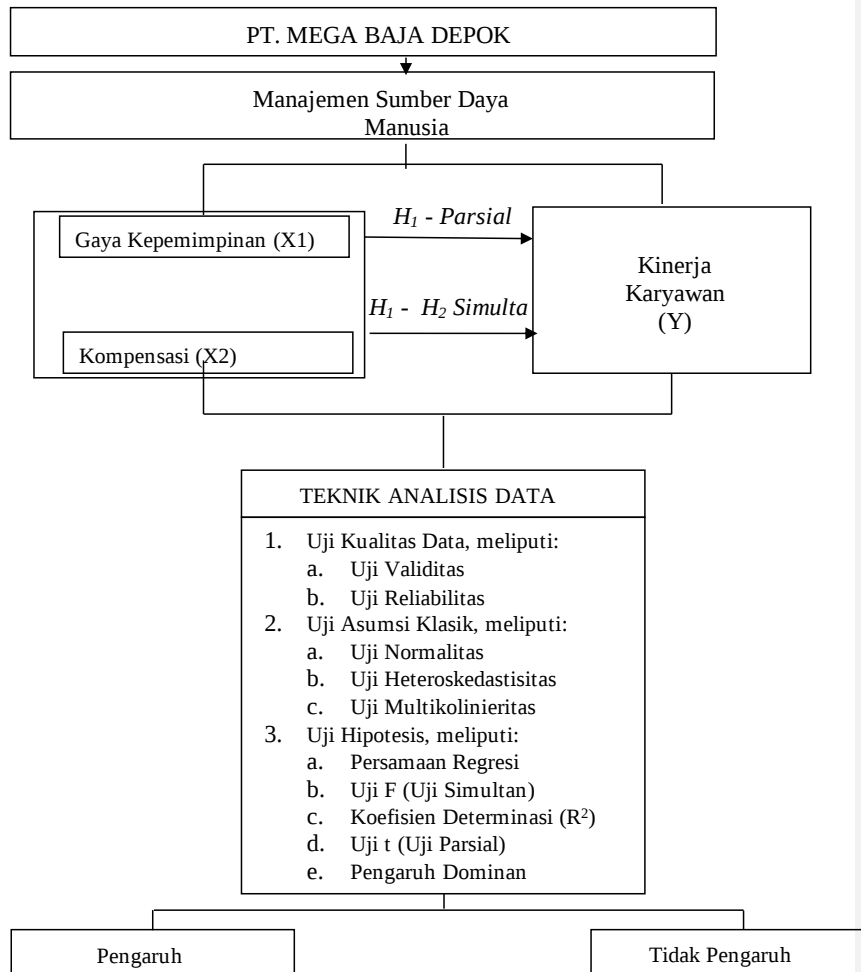
Mokhamad Yunuar Pradita (2017)	Pengaruh Kompensasi, Gaya kepemimpinan, dan karakteristik tenaga pemasaran terhadap motivasi dan kinerja tenaga pemasar pada PT. Bank rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Jombang		The Structural Equation Modelling (SEM)	Kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap motivasi kerja; Karakteristik individu tenaga pemasar berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja; motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja; kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja; karakteristik individu tenaga pemasar berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja; motivasi kerja mediasi pengaruh antara karakteristik individu tenaga pemasar terhadap kinerja.
--------------------------------	--	--	---	--

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Sumber: Peneliti Terdahulu Terkait, Diolah Oleh Penulis (2023)

2.6. Kerangka Konseptual

Konseptual Berdasarkan kerangka konseptual, maka dapat disusun paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2023)

2.7. Hipotesis

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

1) Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0,$

Berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. MEGA BAJA DEPOK

$H_1 : \beta_i \neq 0$,

Berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. MEGA BAJA DEPOK

2) Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$,

Berarti secara parsial gaya kepemimpinan, tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. MEGA BAJA DEPOK

$H_1 : \beta_1 \neq 0$,

Berarti secara parsial gaya kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. MEGA BAJA DEPOK

3) Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$,

Berarti secara parsial motivasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Karyawan PT. MEGA BAJA DEPOK $H_1 : \beta_2 \neq 0$,

Berarti secara parsial motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. MEGA BAJA DEPOK

4) Hipotesis 4

$H_0 : \beta_3 = 0$,

Berarti secara parsial kompensasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. MEGA BAJA DEPOK.

$H_1 : \beta_3 \neq 0,25$

Berarti secara parsial kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. MEGA BAJA DEPOK.