PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PDAM KABUPATEN KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen

OLEH :
ALMATRI ANANDA ATMOJO
NPM : 18.1.02.02.0158

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022

Skripsi Oleh :

ALMATRI ANANDA ATMOJO

18.1.02.02.0158

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KERYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PDAM KABUPATEN KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 15 Juli 2022

Dosen Pembimbing 1	Dosen Pembimbing 2
Dr. Subagyo, M.M	Sigit Wisnu Setya B., M.M
NIDN.0717066601	NIDN.0720108202

Skripsi oleh:

ALMATRI ANANDA ATMOJO
NPM: 18.1.02.02.0158

Judul :
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KERYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PDAM KABUPATEN KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 21 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan
Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Subagyo, M.M
2. Penguji I : Zulistiani, S.Pd. M.M
3. Penguji II : Sigit Wisnu Setya B., M.M

Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama	: Almatri Ananda Atmojo
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/tgl. lahir	: Garut, 22 Agustus 1999
NPM	: 18.1.02.02.0158
Fak	: Ekonomi dan Binis
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dansepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 21 Juli 2022
Yang Menyatakan

Almatri Ananda Atmojo
NPM: 18.1.02.02.0158

Motto:

Terlalu fokus kepada hal-hal buruk sampai lupa bahwa di dunia ini masih banyak orang baik. Bisa saja orang baik itu kamu temui di internet, di sebelahmu, atau bahkan tanpa disadari ada di dalam dirimu sendiri. Jangan menyerah tetap semangat

(Fiersa Besari)

Skripsi ini

Kupersembahkan untuk:

- Allah swt, atas rahmat dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan tugasakhir ini.
- Kedua orang tua saya atas dukungan yang tak terhingga untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
- Serta teman-teman seperjuangan dan bismillah sukses yang menemani dan memberi semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

ABSTRAK

Almatri Ananda Atmojo : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan PDAM Kabupaten Kediri", Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri,2022.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kabupaten Kediri. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan merupakan jenis penelitian kausalitas. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada perusahan PDAM Kabuparen Kediri dengan jumlah 98 karyawan. Sampel ditentukan sebanyak 40 responden yang diambil dengan menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis jalur yang kemudian diolah menggunakan program SPSS 23 dan uji sobel. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja berpengaruh Signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi dengan judul **‘‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kabupaten Kediri”**

Penyusunan skripsi ini merupakan bagian rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memeberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bapak Dr. Subagyo, M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Sigit Wisnu Setya B., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini

6. Orang tua yang telah memberikan semangat, dukungan dan dorongan selama penyusunan skripsi
7. Pimpinan PDAM Kabupaten Kediri, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan PDAM Kabupaten Kediri yang bersedia membantu, memberikan pengarahan serta memberikan kritik maupun saran kepada penulis selama melakukan penelitian.
9. Teman-teman saya, yang telah berjuang Bersama-sama dalam menyelesaikan penelitian serta selalu memberikan semangat dan motivasi
10. Semua pihak yang telah membantu dalam proses pembuatan penelitian ini sehingga dapat selesai scara tepat waktu

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka kritik dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan. Disertai harapan semoga skripsi ini mempunyai manfaat bagi kita semua.

Kediri, 21 Juli 2022

Almatri Ananda Atmojo

NPM:18.1.02.02.0158

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN :..... i

HALAMAN PENGESAHAN:.....**Error! Bookmark not defined.**

HALAMAN PERNYATAAN iii

MOTTO DAN PERSENMBAHAN v

ABSTRAK vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xiv

DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 4
C. Pembatasan Masalah 5
D. Rumusan Masalah 5
E. Tujuan Penelitian 6
F. Manfaat Penelitian 6

BAB II KAJIAN DAN HIPOTESIS 9

A. Kajian Teori 9
1. Kinerja karyawan 9
a. Definisi Kinerja.....9
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....10
c. Indikator Kinerja Karyawan 10
2. Motivasi Kerja 11
a. Definisi Kinerja.....11
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 11
c. Indikator Motivasi Kerja.....12
3. Gaya Kepemimpinan 13
a. Definisi gaya kepemimpinan 13
b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan 14
c. Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan 14
d. Indikator Gaya kepemimpinan.....15
4. Kompensasi Kerja 15
a. Definisi Kompensasi kerja.....15
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi 16

c. Indikator Kompensasi 17
B. Penelitian Terdahulu 18
C. Kerangka Berfikir.....20
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja 20
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja 20
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....21
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan 22
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....22
D. Kerangka Konseptual 23
E. Hipotesis.....24
BAB III METODE PENELITIAN 25
A. Variabel Penelitian 25
1. Identifikasi Variabel Penelitian 25
a. Variabel Terikat 25
b. Variabel intervening 25
2. Definisi Operasional Variabel 26
a. Kinerja karyawan.....26
b. Motivasi Kerja (Z) 27
c. Gaya Kepemimpinan (X_1).....27
d. Kompensasi (X_2).....28
B. Pendekatan dan Tekhnik Penelitian 28
1. Pendekatan penelitian.....28
2. Tekhnik penelitian.....28
C. Tempat dan Waktu Penelitian 29
1. Tempat Penelitian.....29
2. Waktu Penelitian 29
D. Populasi dan Sampel 30
1. Populasi 30
2. Sampel 30
3. Tekhnik Sampling 31
E. Instrumen Penelitian.....31
1. Instrumen Penelitian.....31
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen 32
F. Sumber dan Tekhnik Pengumpulan Data.....34
1. Sumber Data 34
a. Data Primer 34
b. Data Sekunder.....35
2. Tekhnik Pengumpulan Data 35
a. Kuesioner (angket).....35
b. Wawancara.....36

c. Observasi 36
G. Tekhnik Analisis Data 36
1. Uji Asumsi Klasik 37
a. Uji Normalitas.....37
b. Uji Heteroskedastisitas 37
c. Uji Multikolinieritas 38
d. Uji Autokolerasi.....39
e. Uji lineritas 40
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....40
3. Uji Hipotesis.....41
a. Uji parsial (uji t).....41
b. Uji Simultan (uji F).....42
c. Koefisien Determinasi R^2 42
4. Analisis Jalur (*Path Analysis)* 43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 45

A. Gambaran Umum Penelitian.....45
1. Gambaran Umum Objek Penelitian 45
a. Sejarah Singkat PDAM Kabupaten Kediri 45
b. Visi Misi PDAM Kabupaten Kediri 46
c. Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Kediri 47
2. Gambaran Umum Subjek Penelitian 48
a. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 48
b. Data Responden Berdasarkan Usia.....49
c. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....49
B. Deskripsi Data Variabel 49
1. Deskripsi Variabel Terikat (Kinerja Karyawan) 50
2. Deskripsi Variabel Intervening (Motivasi).....51
3. Deskripsi Variabel Bebas 52
C. Analisis Data 54
1. Uji Asumsi Klasik 54
a. Uji Normalitas.....54
b. Uji Multikolinieritas 54
c. Uji Heteroskedastisitas 55
d. Uji Autokolerasi.....56
e. Uji Linerlitas.....56
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....57
3. Koefisien Determinasi.....59
4. Uji Hipotesis.....61
5. Analisis Jalur (*Path Analysis)* 63
E. Pembahasan.....65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....70

A. Kesimpulan 70
B. Saran.....71
DAFTAR PUSTAKA 73
LAMPIRAN.....77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu 18
Tabel 3.1 Kisi-kisi instrumen 31
Tabel 3.2 Hasil Uji validitas.....33
Tabel 3.3 Hasil Uji Reabilitas 34
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 48
Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden 49
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden 49
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan 50
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi 51
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan 52
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....53
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov 54
Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas.....55
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas.....55
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi 56
Tabel 4. 12 Uji Linieritas 56
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Model I) 57
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Model II) 58
Tabel 4. 15 Hasil Uji Determinasi (Model I) 59
Tabel 4. 16 Hasil Uji Determinasi (Model II).....60
Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis (Model I) 61
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*).....63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Kediri.....47
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*).....63

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN QUISIONER 78
LAMPIRAN X1 (variabel Gaya Kepemimpinan) 80
LAMPIRAN X2 (Variabel Kompensasi).....81
LAMPIRAN Z (Variabel intervening Motivasi Kerja).....82
LAMPIRAN Y (Variabel Kinerja Karyawan) 83
LAMPIRAN UJI VALIDITAS X1.....84
LAMPIRAN UJI RELIABILITAS X1 84
LAMPIRAN UJI VALIDITAS X2.....85
LAMPIRAN UJI RELIABILITAS X2 85
LAMPIRAN UJI VALIDITAS Z 86
LAMPIRAN UJI RELIABILITAS Z.....86
LAMPIRAN UJI VALIDITAS Y 87
LAMPIRAN UJI RELIABILITAS Y 87
LAMPIRAN UJI KOEFISIEN DETERMINASI (Y).....88
LAMPIRAN UJI F (Y) 88
LAMPIRAN UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA, UJI T, DAN UJI MULTIKORELITAS (Y) 88
LAMPIRAN UJI KOEFISIEN DETERMINASI(Z) 88
LAMPIRAN ANALISIS JALUR (*PATH ANALYSIS*) 91
LAMPIRAN UJI DISTRIBUSI FREKUENSI (X1) 92
LAMPIRAN SURAT IZIN PENELITIAN 99
LAMPIRAN BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI 100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Menurut (Sunyoto, 2018) kunci sukses dari suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan tekhnologi dan ketersediaan dananya saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting.

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. (Mangkunegara, 2018) berpendapat bahwa kemampuan karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Rismawati dan Mattalata (2018) merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja karyawan menjadi sesuatu yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada didalam memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam pencapaian perusahaan banyak unsur-unsur yang harus dicapai, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban masing-masing. Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan adanya motivasi kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Parashakti dan Ekhsan, 2021).

Selain motivasi kerja gaya, kepemimpinan juga sangatlah penting bagi perusahaan. Menurut (Kartono, 2018), 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 bawahannya. Meningkatkan kinerja seseorang dalam sebuah perusahaan tidaklah mudah maka dari itu pengaruh serta peranan pemimpin sangatlah diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan yang efektif dan memotivasi karyawan. (Imron dan Suhardi, 2019) mengemukakan bahwa pemimpin yang baik yaitu seorang pemimpin yang bisa mengkoordinasikan,mengarahkan serta dapat

mempengaruhi para bawahannya agar bisa menghasilkan kinerja yang bagus.

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah kompensasi kerja adapun (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Anggraini, 2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensai berpengruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari pernyataan diatas ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel tersebut terdapat beberapa permasalahan yang ada di PDAM kab Kediri mengenai motivasi kerja, yaitu karyawan merasa kurang apresiasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal. Adapun permasalahan mengenai gaya kepemimpinan yang ada di PDAM Kab Kediri yaitu karyawan merasa kurang komunikasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan kerja terhadap karyawan di PDAM Kab Kediri. Adapun masalah kompensasi kerja yang terjadi di PDAM Kab Kediri yaitu kurang sesuainya bonus yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yang lembur bekerja, kurangnya fasilitas kerja yang memadai untuk para karyawan.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan daerah air minum Kab Kediri yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Kediri yang beralamatkan di Jl. Panglima Polim No 7,Semanding Tertek, Kec Pare, Kab Kediri. Pegawai PDAM kabupaten Kediri merupakan aset

yang paling penting dan harus diperhatikan oleh manajemen. Suatu Perusahaan Daerah yag mengembangkan usaha dibidang pelayanan air bersih yang memenuhi syarat kesehatan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu Perusahaan Daerah Air Minum Kab Kediri dalam melakukan kegiatannya berharap dapat melaksanakan secara efisien sesuai dengan rencana yang ditetapkan Perusahaan Derah Air Minum Kab Kediri memiliki pegawai yang tidak sedikit dengan jumlah sekitar 98 karyawan sehingga kinerja karyawan pada PDAM Kab Kediri cukup penting untuk diteliti.

Atas dasar latar belakang permasalahan yang disampaikan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan PDAM Kabupaten Kediri"**

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya peranan pemimpin dalam berkomunikasi dengan karyawan
2. Kurang sesuainya bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja lembur, serta kurang memadai fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.
3. Karyawan merasa kurangnya apresiasi yang diberikan ole perusahaan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, maka dapat ditulis batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh Faktor gaya kepemimpinan, kompensasi, terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja
2. Subjek yang diteliti adalah seluruh karyawan di PDAM Kabupaten Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pada PDAM Kab Kediri secara parsial ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pada PDAM Kab Kediri secara parsial?
3. Apakah motivas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PDAM Kab Kediri secara parsial?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening Pada PDAM Kab Kediri secara parsial?
5. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening Pada PDAM Kab Kediri ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM Kab Kediri secara parsial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM Kab Kediri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada PDAM Kab Kediri.
4. Untuk mengatahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PDAM Kab Kediri.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variable pada PDAM Kab Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat membawa manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengayaan wawasan tentang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi kerja, motivasi kerja yang

mempengaruhi kinerja karyawan yang berhubungan dengan manajemen SDM.

2. Secara Praktis

   a. Bagi perusahaan :

      Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia

   b. Bagi peneliti

      Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman wawasan serta belajar sebagai paraktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

   c. Bagi Pembaca

      a. Dengan penelitan ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca mengenai SDM dan kinerja karyawan serta berbagai aspek yang mempengaruhinya.

      b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.

c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, A. A. (2019) 'Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Tegal', *Skripsi*.

Adha, R. N., Qomariah, N. and Hafidzi, A. H. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember', *Jurnal Penelitian IPTEKS,* 4(1). doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.

Afandi, P. (2017) *concept & indikator Human Resources Management, Concept & Indikator Human Resources Management*.

Aida, I. and Sjafri, I. (2016) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4).

Agus Sunyoto (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Badan Penerbit IPWI*.

Anggraini, D. (2020) 'Relasi Kompensasi dengan Produktivitas Kerja Studi Kasus PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)', *Jurnal Bisma Cendekia*, 1(1).

Arikunto (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dhyan Parashakti, R. and Ekhsan, M. (2021) 'Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samsung Electronics Indonesia', *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Kewirausahaan*. doi: 10.52909/jbemk.v1i1.27.

Fadhil, A. and Mayowan, Y. (2018) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1).

Fariq, M., Prahyawan, W. and Akhmadi, A. (2017) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Permata Finance Indonesia Cabang Serang)', *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*.

Fazrin, S. D. and Yusuf, M. (2021) 'Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai', *Jurnal Manajemen,* 13(2)

Feri, S., Rahmat, A. and Supeno, B. (2020) 'Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies', *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(1). doi: 10.31842/jurnalinobis.v4i1.172.

Fransiska, A. and Purnomo, H. (2019) 'Efektivitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi : PT Rukun Bersama Sentosa Kediri)', in *SENMEA IV & Call Paper, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, UNPGRI Kediri*.

Ghozali (2018) 'Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25', *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun*, 6(2).

Gunawan, rosiana natalia dan L. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan', *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 3.

Hasibuan, M. S. P. (2017) *Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas, Pagar Alam*.

Hendro, T. (2018) 'Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang', *Agora*, 6(1).

Hidayat, A. (2018) 'Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur', *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1).

Imron and Suhardi (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai', *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen S TIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1).

Kadarisman, M. (2017) 'Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi', *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Kartono (2018) 'Pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinanterhadap kinerja pegawai pada pt. perkebunan nusantara ii tanjung morawa', *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 2(2).

Kartono, K. and Ningsih, S. (2019) 'Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai', *Jurnal Manajemen dan Bisnis Performa*, 16(1). doi: 10.29313/performa.v16i1.4482.

Kasmir (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia, AGORA Vol. 5, No : 3, (2017)*.

Mangkunegara (2018) ‘Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa’, *Manajemen*, (November).

Muhayatul, D. and Mulatsih, L. S. (2019) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Aisyiyah …’, *JURNAL PROGRAM*

Mattayang, B. (2019) ‘Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis’, *Jemma | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2). doi: 10.35914/jemma.v2i2.247.

Nabilah, S. T., Hidayah, T. and Supeni, N. (2020) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember.’, *JMBI : Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika*, 1(1). doi: 10.31967/prodimanajemen.v1i1.399.

Nurhidayati, M. and Anggraini, J. (2021) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang’, *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2). doi: 10.47435/asy-syarikah.v3i2.600.

Onsardi, O. (2020) ‘Manajemen Sumber Daya Manusia’, *Modul Kuliah MSDM International*.

Senen, S., Krisnaldy, K. and Ishak, G. (2021) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi (Studi Kasus Yayasan Nurul Ihsan)’, *Jurnal Arastirma*, 1(1). doi: 10.32493/arastirma.v1i1.10072.

Sugiyono (2017) *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D), Bandung: Alfabeta*.

Thoha and Susilo (2021) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Finance, Accounting, Tax (Fat) Pt Makmur Raharja Jakarta’, *Jurnal Mitra Manajemen*, 12.

Tun Ganyang, M. and Lestari, E. (2018) ‘Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lane Archive Management Jakarta’, *Jurnal Lentera Bisnis*, 2(1).

Pangabean, Y. S. (2019) ‘Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Penelitian Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Pontianak Kalimantan Barat)’, *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(4). doi: 10.26418/ejme.v7i4.31872.

Wiratama, C., Budiarto, W. and Prasetyo, I. (2019) ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep’, *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 2(4).

Wilson Bangun (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Erlangga*.

Wijaya, C. *et al.* (2019) *Human Capital Sumber Daya Manusia*, *Manajemen*.