

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia industri di era globalisasi semakin pesat. Kunci sukses perusahaan dalam mencapai suatu keberhasilan terdapat pada sumber daya manusia (SDM) yang unggul dalam berbagai aspek untuk mampu bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Tingginya tingkat persaingan menyebabkan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang unggul, terampil, serta memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga hasil kerja yang baik dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan organisasi/perusahaan. Organisasi menghadapi berbagai tantangan seperti bagaimana organisasi menanggapi perubahan dari eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan lingkungan internal organisasi. Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensinya menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif tersebut. Faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah SDM, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya ini (Rusjiana, 2016)

Keunggulan suatu organisasi dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja individual karyawan. Kinerja individu tersebut akan berpengaruh pada kinerja tim dan pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang diharapkan adalah kinerja yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Perilaku tidak hanya perilaku *in role*, namun juga perilaku *extra role*, perilaku ini yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Nurvita I.S et al., 2014). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat penting bagi karyawan pada karyawan yang berkerja di industri *manufacturing* dan berada pada bagian produksi. OCB merupakan perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar pekerja seperti membantu rekan kerja dan sopan kepada orang lain, yang menguntungkan organisasi dan tidak berkaitan dengan sistem kompensasi (Kusumajati, 2014).

Robbins & Judge (2012) mendefinisikan OCB merupakan perilaku bebas yang bukan bagian dari persyaratan kerja formal karyawan dan yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial di tempat kerja. Perusahaan yang sukses membutuhkan orang-orang yang melakukan lebih banyak pekerjaan biasa mereka, yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, di mana tugas semakin banyak dilakukan oleh tim dan fleksibilitas sangat penting, karyawan yang terlibat secara sipil membantu orang lain dalam tim mereka, menjadi sukarelawan untuk pekerjaan tambahan, menghindari konflik yang tidak perlu, mereka mematuhi semangat dan aturan dan peraturan, dan dengan ramah menoleransi pemaksaan dan gangguan sesekali terkait pekerjaan.

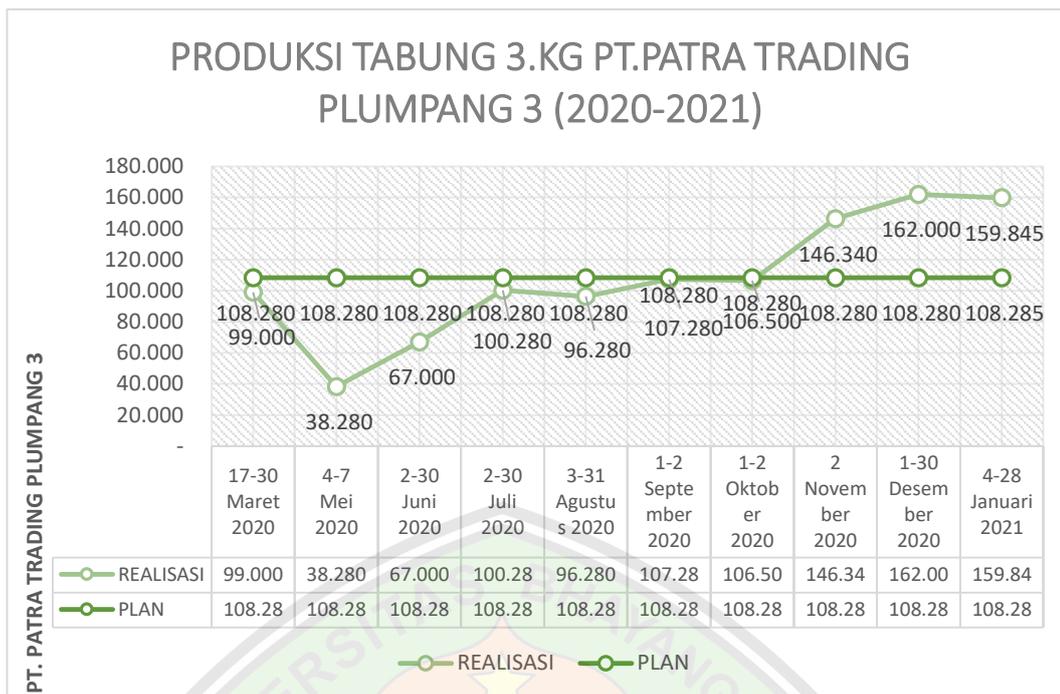
OCB atau yang bisa disebut juga sebagai *extra-role behavior* (ERB), adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspektasi peran yang ada. OCB secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya (Waspodo & Minadaniati, 2012). Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. OCB berorientasi pada perilaku dan diharapkan perilaku tersebut mencerminkan nilai yang dihayati.

Pratama (2017) menjelaskan OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja. Munculnya OCB memberikan dampak positif tidak hanya bagi pegawai itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut.

Perdana & Putra (2019) organisasi yang sukses memiliki karyawan yang melampaui tanggung jawab pada pekerjaan formal dan bebas memberikan waktu dan energi mereka untuk berhasil dalam tugas yang dikerjakan. Perilaku tersebut tidak ditentukan, namun memberikan kontribusi terhadap kelancaran fungsi organisasi. Kontribusi rekan kerja tim dapat mengurangi beban kerja rekan tim yang

lain dan mempengaruhi keberhasilan hasil kerja tugas, tetapi penerapannya sangatlah sulit apabila rekan kerja tidak memiliki kepedulian yang lebih pada sesama. Terciptanya anggota yang memiliki inisiatif, loyalitas, dan sikap toleransi untuk mewujudkan iklim kerja yang kondusif, efektif, dan efisien adalah tujuan perilaku OCB tersebut. Dalam hal membantu sesama pegawai, mencari info-info yang mendukung organisasi, sehingga berdampak pada kelangsungan organisasi. Dampak dari kerja sama antar pegawai adalah semakin cepat terselesaikannya pekerjaan sehingga target kerja dapat tercapai dengan mudah. Kerja sama ini juga akan berdampak positif pada hubungan personal antar pegawai dalam mengurangi permasalahan (Perdana & Putra, 2019).

PT. Patra Trading merupakan anak perusahaan PT Pertamina Patra Niaga yang bergerak dalam aktivitas perniagaan produk-produk non BBM beserta turunannya dan pengoperasian stasiun pengisian bulk elpiji (SPBE), terminal aspal curah (TAC) serta pengelolaan Depot. Mengembangkan bisnis trading dan pengisian SPBE di pasar domestik. mendukung usaha PT. Pertamina Patra Niaga secara langsung dan tidak langsung kepada Pertamina (persero). Visi dan misi PT. Patra Trading menjadi perusahaan trading terkemuka dan mitra terpercaya di sektor hilir industri migas. mengelola dan mengembangkan usaha trading, jasa LPG dan jasa lainnya secara komersial dan berkesinambungan. PT. Patra Trading Plumpang 3 merupakan merupakan pabrik tabung elpiji (PTE) dan bengkel pemeliharaan tabung LPG 3 kg diwilayah DKI Jakarta dan sekitarnya, PTE & BPT Plumpang 3 adalah milik PT. Pertamina yang di kolola oleh PT. Patra Trading terletak di lokasi PT. Pertamina (Perseso) LPG & Cylinder Manufacturing, Plumpang. Pada awal 2020 PT. Patra Trading mempunyai pesanan pembelian sekitar 1.000.000 tabung elpiji 3 kg yang telah disepakati oleh pihak PT. Pertamina, untuk mencapai pemesanan tersebut PT. Patra Trading harus memenuhi target tersebut dengan waktu yang ditentukan. awal PO (*purchase order*) periode 2020-2021 hasil produksi menurun disebabkan banyak karyawan yang dirumahkan karna COVID 19, dalam hal ini pimpinan harus mencari cara bagaimana membuat perancangan yang tepat untuk mencapai target.



Gambar 1.1 Data Produksi

Berdasarkan gambar 1.1 data produksi 2020-2021 menunjukkan karyawan sangat sulit untuk mencapai realisasi target tiap bulannya karena lemah perilaku kewarganegaraan organisasi atau kurang perdulinya terhadap target perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah di harapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan target yang sudah ditentukan oleh PT. Pertamina (Persero).

Persyaratan yang terkait dengan tingkat kehadiran di PT Patra Trading Plumpang 3 masih kurang disiplin oleh karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 9 april 2021 dengan pengawas PT. Patra Trading Plumpang 3, peneliti mendapatkan hasil wawancara terkait absensi karyawan PT. Patra Trading, bahwa masih ada beberapa karyawan yang melakukan tindakan-tindakan yang kurang mematuhi aturan seperti datang terlambat masuk kerja dan tidak melakukan absensi pada jam sebelum bekerja (07.00 – 07.10 WIB).

Pada hasil wawancara tersebut dapat ditemukan bahwa tingkat keterlambatan dan ketidak patuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku di perusahaan masih cukup tinggi. Sehingga hal ini dapat mengindikasikan tidak tercapainya OCB karyawan pada dimensi *conscientiousness* masih belum terpenuhi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa perilaku OCB pada karyawan PT. Patra

Trading masih rendah. Selain hasil observasi dan data perusahaan, peneliti juga melakukan wawancara terkait OCB kepada karyawan PT. Patra Trading Plumpang 3.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada tanggal 12 april 2021 dengan lima karyawan di PT. Patra Trading Plumpang 3 tentang *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB), tidak semua karyawan dengan sukarela mau untuk bekerja lebih (*overload*) ataupun menggantikan rekan kerja yang tidak hadir. Karena merasa pekerjaan yang diambil oleh karyawan sudah cukup melelahkan dan setiap orang memiliki batasan kemampuan secara fisik. Selain itu, adanya keluhan beberapa rekan yang terkadang lalai tidak menyelesaikan target pekerjaannya sehingga karyawan yang di shift selanjutnya mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan rekannya tersebut dan beberapa karyawan shift sebelumnya harus melakukan *overtime*. Namun tidak sedikit juga karyawan memiliki kemauan untuk menggantikan posisi rekan kerja yang berhalangan hadir, mau memberi informasi kepada rekan kerja baru, mau bekerja lembur jika diperlukan serta mau menerima kritikan dari rekan kerjanya.

Hasil wawancara ulang dan melanjutkan terkait *organizational citizenship behavior* yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 3 dan 4 Oktober 2021, terdapat 7 dari 10 karyawan PT. Patra Trading Plumpang 3 masih rendahnya aspek dari perilaku OCB, seperti sukarela membantu rekan kerja tanpa diminta, karena pekerjaan yang dilakukan sudah cukup melelahkan dan sudah nyaman diposisinya masing-masing apabila diminta untuk membantu teman atau menggantikan rekan kerja yang tidak masuk akan menurunkan kinerjanya, namun apabila karyawan tidak merasa lelah atau mesin yang dikerjakan sedang rusak karyawan akan membantu rekan atau menggantikan karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya permintaan.

Selain itu, hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penelitian terdapat 7 dari 10 karyawan PT. Patra Trading Plumpang 3 juga menunjukkan rendahnya perilaku OCB saat menerima kebijakan baru, terkadang karyawan suka jengkel apabila peraturannya memberatkan mereka dan masih sering melanggarnya. Terdapat 7 dari 10 karyawan menunjukkan sifat mengeluh terhadap tugas dan

aktivitas yang diberikan oleh perusahaan, jarang bertoleransi terhadap perubahan yang terjadi di perusahaan, dan jengkel menerima kebijakan yang baru.

Begitu juga dari 7 dari 10 karyawan menunjukkan rendah perilaku OCB seperti penggunaan waktu kerja, mereka sadar akan pekerjaannya dan tuntutan nya namun disaat dirinya sudah terlalu lelah mereka akan melanggar peraturan seperti melakukan *coffe break* yang sebenarnya tidak disediakan dalam perusahaan dan tidak ada diposisinya saat jam kerja berlangsung, terkadang mereka juga merasa tidak memperlakukan apabila datang telat ketempat kerja.

Hasil wawancara terdapat 8 dari 10 karyawan PT. Patra Trading plumpang 3 menunjukkan tingginya perilaku OCB seperti menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, mereka menjalin hubungan dan komunikasi yang baik di perusahaan maupun diluar.



Gambar 1.2 Pra Survey OCB

Peneliti melakukan survei pada tanggal 21 april 2021 dengan menggunakan gform pada 20 karyawan PT. Patra Trading plumpang 3 mengenai OCB. Hasil survey dapat di simpulkan bahwa 13 dari 20 karyawan memilih untuk tidak membantu rekan kerja nya jika keadaan nya sedang lelah, dan dan dari 16 karyawan seringkali tidak menaati peraturan atau prosedur yang ada di perusahaan juga terkadang terlambat hadir dari jam kerja yang sudah di tentukan. 16 karyawan juga tidak menginginkan adanya perubahan yang terjadi di perusahaan, dan 14 dari 20

karyawan tidak berperan aktif untuk mengikuti kegiatan yang di selenggarakan oleh perusahaan. Tetapi hampir semua karyawan menjaga hubungan dengan baik antar rekan kerja.

Dengan demikian sangat penting bagi organisasi untuk membentuk OCB yang tinggi pada karyawan, karena jika OCB rendah maka organisasi menjadi tidak maksimal dalam mencapai visi dan misinya atau bahkan dapat menghambat perkembangan organisasi. OCB tidak bisa serta merta terjadi dalam organisasi, perlu adanya pemantik utama yang menyebabkan OCB ini terjadi, faktor utamanya adalah gaya kepemimpinan. Bahwa gaya kepemimpinan dapat turut membentuk sikap OCB pada karyawan (Ulfa, 2016).

Sebagian besar pada keberhasilan atau kegagalan pada perusahaan terdapat pada kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diserahi tugas memimpin perusahaan itu. Kepemimpinan didasarkan pada sebuah fungsi dari kepribadian yang dapat dilihat dari perilaku yang dinampakan ketika seorang pemimpin memimpin kelompok maupun organisasi, dengan kata lain efektifitas dan tingkat tekanan didalam organisasi terdapat pada pemimpin yang dapat dipercaya mengatur seberapa cermat pimpinan melihat situasi didalam kelompok untuk dapat mencapai suatu keberhasilan (Wijono, 2018).

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Banyak hal gaya kepemimpinan yang bisa dilakukan oleh seorang pemimpin salah satunya yaitu kepemimpinan transformasional yang akan mendorong tumbuhnya perilaku saling menolong dan membantu secara sukarela. Hal ini terjadi karena dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin selalu mendorong bawahannya untuk bertindak melebihi kepentingan pribadinya maka perilaku seorang karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional. (Wulandari, 2018).

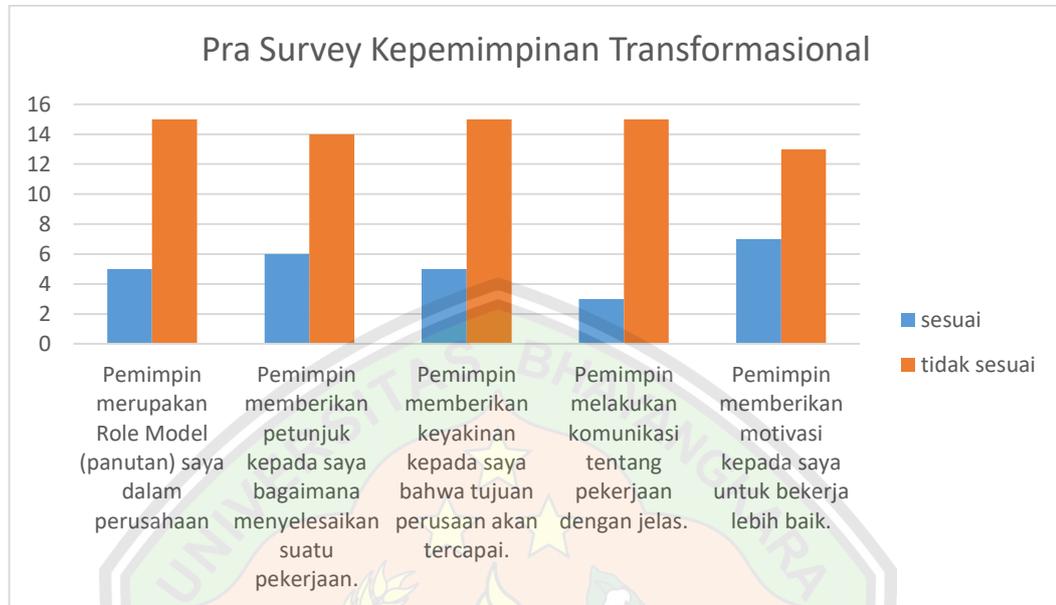
Winarto & Purba (2018) juga menjelaskan pemimpin yang transformasional akan berkomunikasi dengan anggotanya dan memotivasi mereka untuk terus meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan mendorong tim untuk terus mengembangkan dirinya. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada

kemampuannya untuk mempengaruhi karyawannya. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut (Wijayanti, 2012). Berbagai tingkat kesulitan pada bagian kerja tidak luput dari tanggung jawab pemimpin, karyawan dapat mencapai produktivitas terbaiknya dalam berkerja adalah suatu hasil dari kepemimpinan yang mengembangkan hasil visi yang jelas dan memberi kepercayaan pada karyawannya oleh karna itu kepemimpinan transformasional dapat turut membentuk sikap OCB pada karyawan.

Menurut Darto (2014) menjelaskan mengenai keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dengan OCB. Kepemimpinan transformasional berhubungan erat dengan tingkat loyalitas, kepatuhan dan partisipasi bawahannya. pemimpin yang memberikan perhatian pribadi kepada para pengikut untuk memajukan pengembangan dan prestasi mereka akan cenderung mendorong para bawahan untuk terlibat secara aktif dan bertanggung jawab dalam proses-proses organisasional. Pemimpin yang memampukan para pengikut agar memikirkan permasalahan-permasalahan lama dengan cara-cara yang baru, akan mendapatkan loyalitas dan kepatuhan bawahan. Demikian pula pemimpin yang memperagakan model perilaku-perilaku yang partisipatif dan memberi keteladanan bisa berupa prestasi- prestasi, karakter, dan atau perilaku pribadi yang baik akan mendorong karyawan untuk patuh dan loyal kepadanya serta mereka akan cenderung melaksanakan pekerjaan ekstra diluar tanggung jawab utamanya (Darto, 2014).

Zabihi dkk (2012) juga menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat mengikat para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung, sehingga dapat membangun sikap dan perilaku sesuai dengan visi, misi dan strategi perusahaan. Pemimpin dapat menetapkan mekanisme untuk mempertahankan, mengembangkan atau mengubah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ada. Mekanisme *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diajarkan oleh seorang pemimpin kemudian akan diadaptasi oleh para pengikutnya melalui proses

sosialisasi. Proses sosialisasi untuk mengirimkan visi dan misi dari seorang pemimpin ke organisasi melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memerlukan kepemimpinan yang tepat, sehingga dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang kuat (Zabihi et al., 2012)



Gambar 1.3 Survey kepemimpinan transformasional

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa responden tidak sesuai jika pemimpin merupakan seorang panutan yang dapat memberikan petunjuk kepada karyawannya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan. Responden juga memilih tidak sesuai bahwa pemimpin dapat memberikan motivasi serta dapat memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai, hal ini dapat terjadi karena pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas kepada seluruh karyawan. Melihat berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Perdana & Putra (2019) dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan OCB. Semakin rendah kepemimpinan transformasional kepala bidang maka semakin rendah perilaku OCB pada pegawai. Begitupun semakin tinggi kepemimpinan transformasional kepala bidang maka semakin tinggi perilaku OCB pada pegawai (Perdana & Putra, 2019).

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan *organization citizenship behaviors* (OCB) sangat berpengaruh untuk suatu tujuan perusahaan atau organisasi. Gaya kepemimpinan

transformatif dan OCB dapat memperdayakan karyawan melakukan dengan produktif sehingga mendorong karyawan yang kontraproduktif mampu menjalani atau termotivasi untuk membantu rekan kerja lainnya dan meningkatkan rasa puas dan menikmati pekerjaannya.

Melihat dari fenomena secara umum dan khusus yaitu baik dari hasil survey, wawancara dan penelitian terdahulu peneliti tertarik ingin melakukan analisis lebih mendalam lagi mengenai suatu hubungan gaya kepemimpinan transformatif dengan *Organizational Citizenship Behaviors* karyawan PT. Patra Trading Plumpang 3, Jakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan kepemimpinan transformatif dengan *Organizational Citizenship Behaviors* pada karyawan PT. Patra Trading Plumpang 3.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformatif dengan *Organizational Citizenship Behaviors* pada karyawan PT. Patra Trading Plumpang 3.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Kegunaan teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang penerapan teori Psikologi Industri organisasi, khususnya mengenai kepemimpinan, perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap karyawan.

1.4.2 Secara Praktis

- A. Kegunaan bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan perilaku organisasi yang solid serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- B. Kegunaan bagi peneliti dengan penelitian ini memberikan gambaran tentang gaya kepemimpinan transformatif, *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB).

1.5 Uraian Keaslian Penelitian

Sepengetahuan peneliti, penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behaviors* pada karyawan PT. Patra Trading Plumpang 3 belum pernah dilakukan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Adapun yang terkait adalah:

1. Aris, Setrowibowo Program studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2018, tentang “Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior di PT. Asno Horie Indonesia” metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan Teknik korelasional. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi. menunjukkan bahwa adanya hubungan antaraa variable komitmen organisasi dengan OCB. Hubungan antara variable komitmen organisasi dengan OCB di PT. Asno Horie Indonesia semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi organization citizenship behavior. Begitupun sebaliknya apabila semakin tinggi organizational citizenship behavior, semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi.
2. Budi, Hartanto Program studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2018, “Pengaruh Etika Kerja dan Strategic Leadership Terhadap Organizational Citizen Behavior (OCB) Di Satuan Kerja SSDM Polri” Metode yang dipergunakan adalah metode kuantitatif dengan regresi linier sederhana dan berganda. Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi yang terlihat bahwa variable Etika Kerja secara parsial memilikipengaruh terhadap Organizational Citizen Behavior (OCB) pegawai. Pada variabel Strategic Leadership didapat hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi yang terlihat bahwa variable bebas Strategic Leadership secara parsial memiliki pengaruh terhadap Organizational Citizen Behavior (OCB) pada pegawai. Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara Simultan Etika Kerja dan Strategic Leadership secara simultan memiliki pengaruh positif dan relatif signifikan terhadap Organizational Citizen Behavior (OCB) pegawai. Pemimpin strategis memiliki tanggung jawab atas jangka jangka

pendek organisasi, serta untuk menciptakan kondisi yang akan memastikan keberlangsungan masa depan organisasi.

3. Gesti, Apriyanti Program Studi Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, 2019, "*Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang DKI Jakarta*" Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan Teknik penelitian survei yang menggunakan rumus sampel slovin, Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisiensi determinasi. Berdasarkan uji t yang diperoleh menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Dan secara parsial terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, Dari hasil uji f menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil koefisiensi determinasi dapat diketahui nilai R Square (R²) adalah sebesar 0,183. Jadi, membangun pengaruh dari variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 18,3%. Sedangkan sisanya 81,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.