

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI INTRINSIK, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSPPS BMT AL-FATH KOTA TANGERANG SELATAN

Alan Budi Kusuma

alan.abk@bsi.ac.id email @gmail.com

Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

The purpose of this study was to determine how much influence leadership with a democratic style has, then intrinsic motivation and compensation on the performance of an employee at KSPPS BMT Al-Fath South Tangerang City. The sample was determined using a non-probability sampling model. while for data analysis technique using quantitative associative method through verification approach. in the testing stages used are validity, reliability, classical assumption testing, multiple linear analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, testing hypotheses, using testing against or t test, namely partial testing, then F test, namely simultaneous testing. From the analysis of the study, it shows that all hypotheses are accepted, where leadership with a democratic style, intrinsic motivation and compensation on employee performance variables.

Keywords: Democratic Leadership, Intrinsic Motivation, and Compensation.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya kepemimpinan dengan gaya yang demokratis, kemudian motivasi intrinsik dan kompensasi terhadap kinerja suatu karyawan pada KSPPS BMT Al-Fath Kota Tangerang Selatan. Sampel ditentukan dengan menggunakan model non-probability sampling. sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan metode asosiatif kuantitatif melalui pendekatan verifikatif. dalam tahapan pengujian yang digunakan adalah uji validitas, reabilitas, menguji asumsi klasik, analisa linier berganda, analisa koefisien korelasi, analisa koefisien determinasi, menguji hipotesis, menggunakan pengujian terhadap atau uji t yaitu pengujian parsial kemudian uji F yaitu pengujian secara bersama (simultan). Dari analisa penelitian tersebut menunjukkan seluruh hipotesis diterima, dimana kepemimpinan dengan gaya demokratis, motivasi intrinsik dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik, dan Kompensasi.

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan pelaksanaan seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai *job desk* yang sudah ditetapkan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Didalam kinerja kita dapat menilai tingkat keberhasilan karyawan selama dia berkerja di perusahaannya, seperti capaian hasil kerja, standar operasional prosedur pekerjaan yang dijalankan dan etos kerja karyawan. Kinerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan, jika kinerja para karyawannya maksimal dan loyalitas penuh dedikasi dalam bekerja maka hasil yang didapatkan juga akan berdampak baik terhadap perusahaannya. Salah satunya adalah membawa perusahaan mencapai target sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan.

Kinerja sendiri diambil dari kata performance dimana dapat diartikan sebagai capaian hasil kerja dan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai kesepakatan bersama, kinerja adalah merupakan penerapan untuk melaksanakan perencanaan-perencanaan yang sudah direncanakan sesuai dengan keahlian, dan bidang yang dikerjakan. (Arthawani, 2021)

Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang dapat diterima kebanyakan karyawan dimasing-masing perusahaannya, karena dianggap lebih dekat dengan aspirasi semua karyawan dan bisa disesuaikan dengan kepentingan bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Dibandingkan dengan tipe

gaya kepemimpinan yang lain, gaya kepemimpinan demokratis sangat terbuka dalam menampung masukan-masukan berupa saran dan kritik dari semua staf baik dari bawahan maupun atasannya langsung yang mengakibatkan terjadinya hubungan komunikasi antara bawahan dan atasan secara efektif dan komutikatif. Gaya kepemimpinan demokratis juga sering disebut dengan gaya kepemimpinan berdasarkan partisipatif. (Rusmawati & Astawa, 2021)

Tetapi dalam kenyataannya gaya kepemimpinan demokratis tidak sama dengan gaya kepemimpinan laissez-faire dimana keputusan diambil sepenuhnya oleh anggota kelompoknya, melainkan seorang pimpinan tetap memiliki hak dan peran dalam pengambilan keputusan. Artinya seorang pemimpin tetap memiliki hak prioritas terhadap keputusan-keputusan yang diambil bersama dengan para bawahannya.

Motivasi Intrinsik merupakan kemampuan yang tertanam pada diri individu atau seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal, bahagia, dan rasa penuh dengan rasa bangga atas pekerjaan yang dilaksanakan. Walaupun pekerjaan tersebut banyak dan sukar untuk dikerjakan tapi selalu selesai dengan tepat waktu dengan hasil maksimal (Potu et al., 2021). Didalam setiap orang atau individu pasti memiliki motivasi intrinsik dalam melaksanakan pekerjaannya, apalagi pekerjaan tersebut sesuai dengan minat dan passion dirininya, inilah yang diperlukan oleh para karyawan untuk membangun kesadaran bahwa kerja itu harus maksimal tidak hanya menunaikan kewajiban semata. Tentunya selain didorong oleh faktor luar seperti, standar operasi perusahaan, tuntutan pekerjaan, target perusahaan, kenaikan jabatan, bonus, dan capaian-capaian yang harus dikejar, maka motivasi dalam diri seorang karyawan itu wajib untuk diciptakan serta menjadi jati diri bagi karyawan tersebut. Motivasi intrinsik berkaitan dengan karakter individu itu sendiri dimana sifat dan sikap akan tercermin ketika para karyawan melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya (Hidayat et al., 2018)

Kompensasi merupakan pemberian jasa atau imbalan terhadap karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang seperti pemberian gaji atau upah sesuai dengan masa karyawan tersebut bekerja. Contoh lain dari kompensasi bisa berupa hadiah, bonus, insentif atau pemberian apresiasi berupa barang maupun non barang. Kompensasi yang sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan akan memberikan semangat positif yang tinggi, dimana karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan memberikan loyalitasnya dengan penuh dedikasi terhadap perusahaannya. Sehingga tidak ada unsur terpaksa dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan.(Arifudin, 2019)

Kompensasi juga berupa penghargaan yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya yang berprestasi serta memberikan rasa aman terhadap gaji yang diberikan, dan sebagai alat untuk mempertahankan terjadinya keluar masuk atau turnover karyawan yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima(Dwianto et al., 2019). Karyawan yang bekerja akan diberikan kompensasi sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan bersama karena para karyawan telah memberikan berupa tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan dan lebih penting lagi agar visi dan misi perusahaan berjalan sesuai dengan harapan yang telah direncanakan.

KSPPS BMT AL-Fath berdiri pada tahun 1996. Dan terletak di Jalan Aria Putra Pamulang Kota Tangerang Selatan. Dengan bidang usaha simpan pinjam pembiayaan syariah. KSPPS BMT AL-Fath memiliki 20.262 orang keanggotaan 13 kantor cabang dengan 138 karyawan. Dalam data absensi kehadiran KSPPS BMT AL-Fath ketidakhadiran karyawan masih harus mendapatkan perhatian karena selama 12 bulan pada tahun 2021 banyak para karyawan yang tidak masuk dengan persentase rata-rata 14,57% selama periode Januari sampai Desember 2021 ditunjukkan pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1 Absensi Pegawai KSPPS BMT Al-Fath Kota Tangerang Selatan

Bulan	Tahun	Jumlah Pegawai yang absen	
		(Tanpa Keterangan)	Prosentase
Januari	2021	13	9,42%
Februari	2021	19	14,61%
Maret	2021	13	9,42%
April	2021	25	18,11%
Mei	2021	20	14,49%
Juni	2021	25	18,11%
Juli	2021	19	14,61%

Agustus	2021	22	15,94%
September	2021	20	14,49%
Oktober	2021	18	13,49%
November	2021	20	14,49%
Desember	2021	25	18,11%
Rata-rata perbulan			14,57%

Sumber: KSPPS BMT Al-Fath 2021

Dari hasil analisa kehadiran pada tabel diatas kita dapat menyimpulkan bahwa masih kurangnya disiplin dan banyak karyawan jarang masuk karena berbagai alasan. Jika kehadiran ini tidak mendapatkan perhatian dan evaluasi dari pimpinan maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Adapun penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan demokratis, kemudian motivasi intrinsik, dan kompensasi pengaruhnya pada kinerja karyawan KSPPS BMT Al-Fath Kota Tangerang Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

(Pandaan et al., 2019) mengungkapkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karawan, begitupun juga menurut (Djunaedi & Gunawan, 2018) kepemimpinan demokratis mempengaruhi kinerja. dari analisa kedua tersebut, maka kita dapat menyatakan hipotesis untuk penelitian variabel pertama adalah;

H1 : Gaya Kepemimpinan Demokratis mempunyai pengaruhnya untuk kinerja karyawan pada KSPPS BMT Al-Fath Kota Tangernag Selatan.

2.1.1. Motivasi Intrinsik

(Suryadi & Efendi, 2019) mengungkapkan bahawa pengaruh Motivasi Intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karawan, begitupun juga menurut (Hamdani et al., 2020) bahwa Motivasi Intrinsik mempengaruhi kinerja. Dari analisa kedua tersebut, maka kita dapat menyatakan hipotesis untuk penelitian variabel kedua adalah;

H2 : Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruhnya untuk kinerja karyawan pada KSPPS BMT Al-Fath Kota Tangerang Selatan.

2.1.2. Kompensasi

(Dwianto et al., 2019) mengungkapkan bahawa pengaruh Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karawan, begitupun juga menurut (Arifudin, 2019) bahwa Kompensasi mempengaruhi kinerja. Dari analisa kedua tersebut, maka kita dapat menyatakan hipotesis untuk penelitian variabel kedua adalah;

H3: Kompensasi mempunyai pengaruhnya untuk kinerja karyawan pada KSPPS BMT Al-Fath Kota Tangerang Selatan.

(Pandaan et al., 2019) Menyatakan bahwa dari hasil penelitiannya untuk kepemimpinan dengan gaya demokratis, motivasi yang timbul dalam diri seseorang atau intrinsik dan balas jasa berupa Kompenasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, demikian juga (Djunaedi & Gunawan, 2018) menyatakan varibel gaya kepemimpinan Demokratis, variabel motivasi intrinsik, dan vaiabel kompensasi mempunyai pengaruhnya untuk kinerja karyawan pada KSPPS BMT Al-Falth Kota Tangerang Selatan.

H4 : Kepemimpinan dengan tipe demokratis, Motivasi dalam diri seseorang / Intrinsik, dan balas jasa berupa Kompensasi mempengaruhi secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawn pada KSPPS BMT Al-Fath Kota Tangerang Selatan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Riset yang diambil adalah menggunakan metode kuantitatif dan penggunaan data menggunakan data inti dari hasil observasi dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan berupa kuesioner dengan sekala likert. Pada KSPPS BMT Al-Fath Kota Tangerang Selatan yang menjadi tempat lokasi untuk menganalisa dan melakukan penelitian disebabkan dilihat dari absensi yang kurang baik selama priode 1 tahun terakhir yaitu tahun 2021 dengan jumlah sampel 138 orang. Dimana teknik sampling menggunakan teknik“pengambilan

sampel secara acak dengan proporsional” Menurut Singarimbun (2012:35). berikut rumus yang ditentukan oleh Slovin yaitu:

$$x = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

e = *Margin of Error* (perkiraan dari tingkat kesalahan melalui pengambilan sampel yang diinginkan).

Dengan Perhitungan sebagai berikut :

Populasi (N) = 138

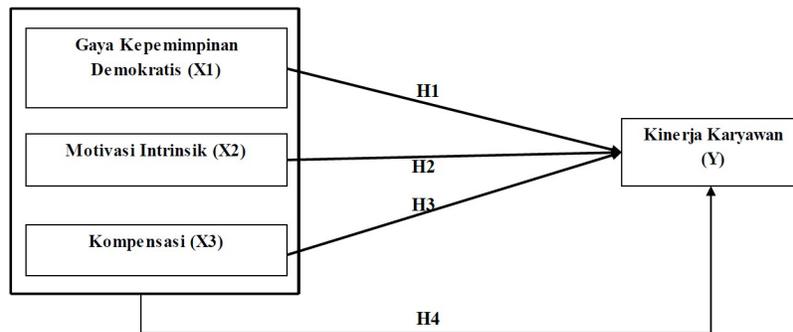
e = 5%

$$n = \frac{138}{1 + 138(0,05)^2}$$

$$n = \frac{138}{1 + 138(0,0025)}$$

$$n = \frac{138}{1,345} = 102,6022 \text{ (Pembulatan Keatas 103)}$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 103 orang.



Gambar 1.1 (Kerangka Berfikir)

Sumber : (Pandaan et al., 2019) dan (Djunaedi & Gunawan, 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa hasil perhitungan nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* semua variabel memiliki nilai > 0,60, dengan kategori sangat baik untuk Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik, dan untuk variabel Kompensasi memiliki katagori baik, sedangkan Kinerja berada di kategori cukup baik. Artinya semua butir pernyataan pada semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,539	0,60	Reliabel
Motivasi Intrinsik (X2)	0,669	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,640	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,603	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri dari 47 orang atau 46% responden perempuan dan 56 orang atau 54% responden laki-laki. berdasarkan usia, pada riset ini terdapat 64 orang atau 62% respondend rentang usia 17-27 Tahun 23 orang atau 22% responden dengan rentang usia 28-38 Tahun 7 0orang atau 7% responden dengan rentang usia 39-49 Tahun dan terdapat 9 orang atau 9% responden yang berusia > 50 Tahun. berdasarkan pendidikan responden terdiri dari 18 orang atau 17% responden yang berada di SMA/Sederajat, 15 orang atau 15% responden di D3, 60 orang atau 58% responden di S1 dan 10 orang atau 10% responden di S2. Dan yang terakhir berdasarkan Massa Kerja, responden terdiri dari 40 orang atau 36% responden masa kerja 1-5 tahun, 35 orang atau 32% responden yang berada pada Masa kerja 6-10 Tahun, 20 orang atau 18% responden yang berada pada Masa kerja 10-15 Tahun, dan 15 orang atau 14% responden pada masa kerja lebih dari 15 tahun.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Variabel	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	47	46%
	Laki-laki	56	54%
	Total	103	100
Usia	17 th - 27 th	64	62%
	28 th - 38 th	23	22%
	39 th - 49 th	7	7%
	> 50 th	9	9%
	Total	103	100
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	18	17%
	Diploma	15	15%
	Sarjana (S1)	60	58%
	Magister (S2)	10	10%
	Total	103	100
Lama Bekerja	1 th - 5 th	40	36%
	6 th - 10 th	35	32%
	10 th - 15 th	20	18%
	> 15 Tahun	15	14%
	Total	103	100

Sumber : KSPPS BMT Al-Fath 2021

Tabel 3 Variabel gaya kepemimpinan demokratis mendapatkan skor akumulasi rata-rata dengan nilai 4,27, artinya Gaya kepemimpinan pada KSPPS BMT Al Fath Kota Tangerang Selatan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

No.	PERNYATAAN	Jawaban Responden					Total Skor	Rata-rata	Katagori
		1	2	3	4	5			
1	Pimpinan Mengundang partisipasi bawahaaan untuk menyusun program kerja secara bersama-sama.	2	1	7	51	42	439	4,26	Sangat Baik
2	Pimpinan selalu mendengarkan ide dan gagasan bawahaanya	1	0	16	51	35	428	4,16	Baik
3	Pimpinan selalu memberikan kesempatan bawahannya untuk memberikan ide dan gagasannya	0	0	6	47	50	456	4,43	Sangat Baik

4	Pimpinan mengajak bawahaannya untuk selalu maksimal dalam menjalankan visi dan misi perusahaan	0	1	37	48	17	390	3,79	Baik	
5	Terlibat bersama- sama dalam membuat dan pengambilan keputusan	0	1	17	46	39	432	4,19	Baik	
								4,17	Baik	
6	Pimpinan menghargai setiap potensi bawahannya	0	0	7	59	37	442	4,29	Sangat Baik	
7	Pimpinan selalu memberikan dukungan secara moral kepada para bawahannya	0	0	6	57	40	446	4,33	Sangat Baik	
8	Pimpinan mengajak bawahannya berlibur bersama ketika mencapai goals perusahaan	0	0	10	48	45	447	4,34	Sangat Baik	
9	Pimpinan memberikan penghargaan berupa bonus atau sertifikat kepada bawahannya	0	1	3	56	43	450	4,37	Sangat Baik	
10	Pimpinan memberikan jenjang karir kepada bawahan yang berprestasi	0	0	13	46	44	443	4,3	Sangat Baik	
11	Pimpinan selalu memberikan apresiasi tinggi pada kinerja bawahaannya	0	2	5	50	46	449	4,36	Sangat Baik	
								4,33	Sangat Baik	
12	Pimpinan menerima kritik dan saran dari bawahannya	0	2	11	40	50	447	4,34	Sangat Baik	
13	Pimpinan memperlakukan para bawahannya dengan adil dalam penugasaan sesuai keahliannya	1	1	19	31	51	439	4,26	Sangat Baik	
14	Pimpinan menyampaikan ide, gagasan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama	0	0	26	40	37	423	4,11	Baik	
15	Pimpinan memotivasi karyawan dengan visi yang menginspirasi	0	0	37	5	61	436	4,23	Sangat Baik	
								4,24	Sangat Baik	
16	Pimpinan Dapat bekreja sama dengan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi	0	0	12	36	55	455	4,42	Sangat Baik	
17	Pimpinan terjun langsung kelapangan untuk menjalankan tugas dan mengontrol bawahannya.	0	1	10	41	51	451	4,38	Sangat Baik	
18	Pimpinan selalu memberikan arahan pada bawahaan dalam melaksanakan kewajibannya.	0	0	34	1	68	446	4,33	Sangat Baik	
19	Pimpinan selalu mengayomi bawahannya ketika dimasa-masa sulit perusahaan	0	0	10	39	54	456	4,43	Sangat Baik	
20	Pimpinan selalu terdepan dalam menyelesaikan masalah dan kooperatif dengan bawahannya	0	2	18	41	42	432	4,19	Baik	
								4,35	Sangat Baik	
								ΣRata-Rata	4,27	Sangat Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 4 Variabel motivasi intrinsik mendapatkan skor akumulasi rata-rata dengan nilai 4.35, artinya motivasi intrinsik pada KSPPS BMT Al Fath Kota Tangerang Selatan masuk sangat baik.

Tabel 4 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik

No	PERNYATAAN	Jawaban Responden					Total Skor	Ratarata	Katagori
		1	2	3	4	5			
1	Selama saya bekerja di perusahaan saya dapat memenuhi kebutuhan pokok saya.	0	0	6	48	49	455	4,42	Sangat Baik

2	Saya bertahan ditempat kerja sekarang karena memenuhi kebutuhan skunder	0	0	6	51	46	452	4,39	Sangat Baik
3	Selama saya bekerja di perusahaan saya memiliki rumah impian	0	0	12	45	46	446	4,33	Sangat Baik
4	Saya senang karena perusahaan memberikan tunjangan kesehatan dan suka melaksanakan tour gathering bersama	0	0	4	46	53	461	4,48	Sangat Baik
								4,4	Sangat Baik
5	Saya akan mendapatkan penghargaan jika saya bekerja dengan baik dan berprestasi.	0	0	20	51	32	424	4,12	Baik
6	Saya senang karena perusahaan selalu mendukung terhadap ide para karyawannya.	0	0	12	50	41	441	4,28	Sangat Baik
7	Saya senang dapat tumbuh dan berkembang bersama-sama dengan perusahaan.	0	0	21	53	29	420	4,08	Baik
8	Saya memiliki tanggung jawab & komitmen saat perusahaan memberikan tugas tambahan.	0	0	10	57	36	438	4,25	Sangat Baik
9	Saya senang pimpinan selalu support dan mendukung saya dalam melakukan pekerjaan	0	0	11	47	45	446	4,33	Sangat Baik
								4,21	Sangat Baik
10	Saya senang suasana pekerjaan yang sangat bersahabat dan saling membantu.	0	0	6	46	51	457	4,44	Sangat Baik
11	Saya bekerja penuh totalitas dan dedikasi terhadap perusahaan.	0	0	8	42	53	457	4,44	Sangat Baik
12	Saya sangat senang karena rekan kerja masing-masing divisi sangat ramah dan mendukung satu sama lain.	0	0	5	47	51	458	4,45	Sangat Baik
13	Saya senang sekali karena semua rekan kerja selalu baik dan mendukung satu sama lain	0	1	8	35	59	461	4,48	Sangat Baik
								4,45	Sangat Baik
14	Saya senang perusahaan selalu mmeerikan karir terbaik bagi para karyawannya.	1	1	6	39	56	457	4,44	Sangat Baik
15	Saya senang bekerja di perusahaan karena da kesempatan promosi jabatan	0	0	13	34	56	455	4,42	Sangat Baik
16	Saya selalu bekerja dengan baik karena didukung dengan fasilitas yang ada di perusahaan	0	0	7	39	57	462	4,49	Sangat Baik
								4,45	Sangat Baik
17	Saya senang perusahaan mengangkat karyawan menjadi karyawan tetap dengan fasilitas di dalamnya	0	0	12	49	42	442	4,29	Sangat Baik
18	Saya senang karena mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan.	0	2	18	32	51	441	4,28	Sangat Baik
19	Saya senang karena perusahaan memberikan karis dan masa depan yang menjanjikan.	1	0	10	49	43	442	4,29	Sangat Baik
20	Saya Senang karena perusahaan memberikan kontrak yang sesuai dengan kebijakan hukum yang berlaku.	0	1	12	52	38	436	4,23	Sangat Baik
								4,27	Sangat Baik
								4,35	Sangat Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 5 Variabel motivasi intrinsik mendapatkan skor akumulasi rata-rata dengan nilai 4.30, artinya kompensasi pada KSPPS BMT Al Fath Kota Tangerang Selatan masuk dalam kategori sangat baik..

Tabel 5 Statistik Deskriptif Variabel Kompenasi

No	PERNYATAAN	Jawaban Responden					Total Skor	Ratarata	Katagori
		1	2	3	4	5			
1	Gaji yang diterima selalu tepat waktu setiap bulan nya.	0	0	9	51	43	446	4,33	Sangat Baik
2	Besaran Gaji yang diterima sesuai dengan UMR dan peraturan yang berlaku.	0	0	16	51	36	432	4,19	Baik
3	Kenaikan Gaji yang diterima sudah sesuai prestasi masing-masing karyawan.	0	0	5	46	52	459	4,46	Sangat Baik
4	Saya merasa kenaikan gaji setiap tahun nya kurang memadai.	0	0	35	48	20	397	3,85	Baik
	Rata-rata							4,21	Sangat Baik
5	Saya sangat senang perusahaan selalu memberikan Bonus Tahunan.	0	0	18	45	40	434	4,21	Sangat Baik
6	Bonus tahunan yang diberikan dapat meningkatkan prestasi kerja.	0	0	16	49	38	434	4,21	Sangat Baik
7	Bonus yang diberikan perusahaan dapat mengurangi beban dalam bekerja.	0	0	21	55	27	418	4,06	Baik
8	Bonus yang diberikan perusahaan dapat memotivasi para karyawannya dalam bekerja	0	0	10	55	38	440	4,27	Sangat Baik
	Rata-rata							4,19	Baik
9	Selama bekerja diperusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan	0	0	13	45	45	444	4,31	Sangat Baik
10	Saya merasa fasilitas BPJS kurang memadai karena masih sedikit FASKES yang bekerja sama.	0	0	7	43	53	458	4,45	Sangat Baik
11	Saya dan keluarga merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan.	0	0	8	42	53	457	4,44	Sangat Baik
12	Rumah sakit rekanan perusahaan mudah dijangkau dan pelayanannya cukup baik.	0	0	8	44	51	455	4,42	Sangat Baik
13	Saya sangat senang di perusahaan memiliki program KPR.	0	0	10	36	57	459	4,46	Sangat Baik
14	Saya senang pinjaman KPR sangat membantu kepemilikan rumah karyawan.	0	0	12	38	53	453	4,4	Sangat Baik
15	Perusahaan mendukung kesejahteraan karyawannya untuk memiliki rumah idaman	0	0	19	34	50	443	4,3	Sangat Baik
16	Saya senang dengan program Kepemilikan Kendaraan Bermotor.	0	0	11	35	57	458	4,45	Sangat Baik
17	Saya sangat senang pinjaman kendaraan bermotor terutama untuk karyawan berpenghasilan rendah.	0	0	13	38	52	451	4,38	Sangat Baik
18	Saya sangat senang untuk jaminan pensiun di potong dari gaji saya.	0	0	32	6	65	445	4,32	Sangat Baik
19	Program Pensiun dari perusahaan sangat membantu ketika kita sudah Purna Kerja.	0	0	13	36	54	453	4,4	Sangat Baik
20	Saya merasa terlindungi dengan jaminan pensiun dari perusahaan	0	0	20	41	42	434	4,21	Sangat Baik
	Rata-rata							4,38	Sangat Baik
	ΣRata-Rata							4,3	Sangat Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 6 Variabel kinerja mendapatkan skor akumulasi kisaran dengan nilai 4.26, artinya kinerja pada KSPPS BMT Al-Fath Kota Tangerang Selatan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 6 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

No	PERNYATAAN						Total Skor	Ratarata	Katagori
		1	2	3	4	5			
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian	0	0	22	34	47	437	4,24	Sangat Baik
2	Saya selau fokus terhadap pekerjaan saya	0	0	18	38	47	441	4,28	Sangat Baik
3	Saya bisa mengerjakan pekerjaan sesuai target yang diberikan.	0	0	13	43	47	446	4,33	Sangat Baik
4	Saya selalu memberikan ide dan gagasan untuk perusahaan	0	0	9	53	41	444	4,31	Sangat Baik
5	Dalam bekerja, saya senantiasa memperhatikan yang terbaik	0	0	15	39	49	446	4,33	Sangat Baik
	Rata-rata							4,3	Sangat Baik
6	Untuk banyaknya pekerjaan bisa terselesaikan sesuai dengan standar operasi perusahaan.	0	1	9	58	35	436	4,23	Sangat Baik
7	Pekerjaan saya diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.	0	2	9	51	41	440	4,27	Sangat Baik
8	Saya selalu bersemangat dengan target yang diberikan	0	0	27	42	34	419	4,07	Baik
	Rata-rata							4,19	Baik
9	Waktu dalam bekerja selalu saya perhatikan dengan baik.	0	0	7	55	41	446	4,33	Sangat Baik
10	Dalam melakukan pekerjaan dari perusahaan saya selalu mengerjakannya sesuai dengan peraturan perusahaan	0	0	13	44	46	445	4,32	Sangat Baik
11	Saya datang ke kantor selalu tepat waktu.	0	0	38	20	45	419	4,07	Baik
12	Saya jarang sekali absen masuk kantor jika alasannya tidak terlalu penting	0	0	12	44	47	447	4,34	Sangat Baik
	Rata-rata							4,26	Sangat Baik
13	Kualitas dan keakuratan selalu menjadi dasar saya ketika saya sedang berkerja	0	0	8	42	53	457	4,44	Sangat Baik
14	Ketelitian adalah pedoman saya dalam meminimalisir kesalahan.	0	2	9	52	40	439	4,26	Sangat Baik
15	Saya selalu semangat terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	0	1	10	55	37	439	4,26	Sangat Baik
16	Dalam bekerja, saya selesaikan dengan rekan kerja sesuai bidangnya	0	1	11	49	42	437	4,24	Sangat Baik
	Rata-rata							4,3	Sangat Baik
17	Saya senang karena bekerja didukung teknologi yang disediakan secara modern	0	0	12	55	36	436	4,23	Sangat Baik
18	Prasarana yang mendukung dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	0	0	16	58	29	425	4,13	Baik
19	Saya merasa memiliki kemampuan dalam mengevaluasi kesalahan yang saya lakukan	0	0	8	56	39	443	4,3	Sangat Baik
20	Memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin adalah kegiatan saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang masih tersisa	0	0	9	55	39	442	4,29	Sangat Baik
	Rata-rata							4,24	Sangat Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 7 menunjukkan bahwa setiap data yang diperoleh memiliki tolerance nilai $> 0,1$ untuk nilai VIF < 10 . didapatkan kesimpulan tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas untuk model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	0,084	2,135		0,039	0,969		
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,332	0,055	0,329	6,069	0,000	0,188	5,328
Motivasi Intrinsik	0,150	0,039	0,156	3,860	0,000	0,337	2,967
Kompensasi	0,509	0,058	0,533	8,711	0,000	0,148	6,770

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 25

Dengan melihat nilai R square pada Tabel 8, diketahui untuk besaran nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai R square adalah 0,945 yang variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Motivasi Intrinsik (X2) & Kompensasi (X3) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 94,5% sedangkan sisanya 5,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,972 ^a	0,945	0,944	1,125	1,944
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Output SPSS 25

Dari hasil regresi pada Tabel 9, Pembuktian hipotesis parsial yang diajukan dalam penelitian dilakukan dengan cara membandingkan nilai yang diperoleh dari uji t. dengan t_{hitung} . Hipotesis diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang artinya terdapat pengaruh positif antar variabel yang diteliti. Adapun $t_{tabel} = 0,67693$ ditentukan dengan kriteria tingkat kesalahan $\alpha = 5\% = 0,05$, pengujian dua pihak dengan tingkatan dan derajat kebebasan (dk) : $105 - 2 = 103$.

Berdasarkan Tabel 9 atas diketahui nilai $t_{hitung} = 24,740 >$ dari $t_{tabel} = 0,67693$ dan nilai signifikansi = $0,000 <$ dari $0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Kesimpulannya terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) pada Kinerja Karyawan (Y). Kemudian diketahui nilai $t_{hitung} = 15,395 >$ dari $t_{tabel} = 0,67693$ dan nilai signifikansi = $0,000 <$ dari $0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Intrinsik (X2) pada Kinerja Karyawan (Y). Kemudian yang terakhir diketahui nilai $t_{hitung} = 32,812 >$ dari $t_{tabel} = 0,67693$ dan nilai signifikansi = $0,000 <$ dari $0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X3) pada Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9 Hasil Uji-T

Model		Coefficients ^a				T	Sig.
		Unstandardized		Standardized			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,36	3,23			1,66	0,1
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,935	0,038	0,927		24,79	0
2	(Constant)	15,507	4,541			3,415	0,001
	Motivasi Intrinsik	0,803	0,052	0,837		15,395	0
3	(Constant)	6,698	2,399			2,791	0,006
	Kompensasi	0,913	0,028	0,956		32,812	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 25

Dari tabel 10 untuk nilai $F_{hitung} = 570,461$ dan $F_{tabel} = 2,70$ dan nilai=0,000, maka H_0 ditolak H_a diterima. Kesimpulannya adanya pengaruh positif dan signifikan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10 Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2164,460	3	721,487	570,461	,000 ^b
	Residual	125,210	99	1,265		
	Total	2289,670	102			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis i, Motivasi Intrinsik, Kompensasi

Sumber: Output SPSS 25

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa $F_{hitung} = 570,461$ dan $F_{tabel} = 2,70$ dan signifikan = 0,000. Untuk Regresi Linier berganda persamaanya adalah $Y = 0,084 + 0,332X_1 + 0,150X_2 + 0,509X_3$, bernilai positif yang menunjukkan pengaruh searah yang berarti apabila Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik, dan Kompensasi mengalami peningkatan, maka Kinerja juga akan meningkat. Nilai Koefisien Determinasi R square adalah sebesar 0,945 hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik, dan Kompensasi secara simultan mempengaruhi variable Kinerja 94,5,% sedangkan sisanya 5,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil tersebut menunjukkan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ucapan Terima Kasih

Terima Kasih kepada SINOVA PUBLIKASI (JURIMBIK) yang sudah membantu dalam publish artikel jurnal dengan tema Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Al-Fath Kota Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Arthawani, G. (2021). Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember. In *Digital Repository Universitas Jember* (Issue September 2019).
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(3), 401–408.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 89–103. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.53>
- Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi, L. (2018). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1). <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3832>
- Pandaan, P. T., Di, M., Winarko, R., Wijaya, U., & Surabaya, P. (2019). *Agustus-November 2019 ISSN 2597-503X PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS , MOTIVASI Halaman 77-89*. 3(1).
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). The Influence of Intrinsic Motivation, and Extrinsic Motivation on Employee Performance At Pt. Air Manado. *387 Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Rusmawati, N. K. D., & Astawa, I. P. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kumbasari-Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen ...*, 1(4), 1380–1387. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1386>
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 109–124. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.524>