

**ANALISIS IMPRESI KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA BERBASIS
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus : Pada STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta)**

TESIS



Oleh:

Shalahuddin
NIM : 2016 301 031

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
YOGYAKARTA
2020**

**ANALISIS IMPRESI KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA BERBASIS
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus : Pada STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta)**

TESIS
**Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Prasyarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Manajemen Pada Program Studi Magister Manajemen
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Yogyakarta**



Oleh :
SHALAHUDDIN
NIM: 2016 301 031

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
YOGYAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN



Yogyakarta, 11 Mei 2020

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing I

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Gendro Wiyono'.

Dr. Gendro Wiyono, S.IP., M.M.

Dosen Pembimbing II

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ambar Lukitaningsih'.

Dr. Ambar Lukitaningsih, S.E., M.M.

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

**ANALISIS IMPRESI KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA BERBASIS
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus : Pada STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta)**

Disusun oleh :

SHALAHUDDIN

NIM : 2016 301 031

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Dan Dinyatakan LULUS

Pada Tanggal : 13 Mei 2020

Ketua Penguji

Sekretaris Penguji

Dr. Kusuma Chandra Kirana, M.M.

Dr. Sri Hermaningsih, M.M.

Penguji I

Penguji II

Dr. Gendro Wiyono, S.IP., M.M.

Dr. Ambar Lukitaningsih, S.E., M.M.

Mengetahui :

Ketua Program Studi MM



Dr. Ambar Lukitaningsih, S.E., M.M.



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Shalahuddin

NIM : 2016 301 031

Judul Tesis : Analisis Impresi Kepemimpinan Partisipatif dan Kompensasi Terhadap Kinerja Berbasis Kepuasan Kerja Karyawan
(Studi Kasus : Pada STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta)

dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah Tesis saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta ataupun di Perguruan Tinggi lain.

Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan Dosen Pembimbing. Dalam Tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataaan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan aturan yang berlaku.

Yogyakarta, 13 Mei 2020

Yang membuat pernyataan



Shalahuddin

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Karya Tesis ini untuk:

1. Istriku yang tercinta, terima kasih atas doa yang selalu dipanjatkan untuk ku hingga mencapai keberhasilan dalam menuntut ilmu di Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST) Yogyakarta.
2. Orang tua ku yang yang tercinta yang selalu mendukung dan mendoakanku.
3. Para dosen pembimbing Univeristas Sarjanawiyata Tamansiswa (UST) Yogyakarta, Dr. Gendro Wiyono, S.IP., M.M. dan Dr. Ambar Lukitaningsih, S.E., M.M.
4. Ketua STIE IEUpaweda Yogyakarta, Drs. Gunarso, M.M.
5. Jajaran pimpinan, dosen, dan karyawan STIE IEUpaweda Yogyakarta
6. Teman-teman MM UST Yogyakarta Angkatan 30
7. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas semua kebaikan, perhatian, bantuan materi, jasa dan lain sebagainya.

HALAMAN MOTTO

“Kebanyakan dari kita tidak mensyukuri apa yang sudah kita miliki, tetapi kita selalu menyesali apa yang belum kita capai”

- Schopenhauer -

“Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik”

- Evelyn Underhill -

“Lebih baik terlambat daripada tidak selesai sama sekali”

- Shalahuddin -

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-NYA, sehingga tesis dengan judul “Analisis Impresi Kepemimpinan Partisipatif dan Kompensasi Terhadap Kinerja Berbasis Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Pada STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta)” ini dapat diselesaikan.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Para dosen pembimbing, Dr. Gendro Wiyono, S.IP., M.M. dan Dr. Ambar Lukitaningsih, S.E., M.M. atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada penulis.
2. Kaprodi Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Dr. Ambar Lukitaningsih, S.E., M.M.
3. Dekan Fakultas Ekonomi UST Yogyakarta, Bapak Suyanto, S.E., M.Si.
4. Para Dosen dan Staff Akademik Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk mendalami ilmu Manajemen.
5. Teman-teman MM UST Angkatan 30 yang telah banyak berbagi waktu bersama, saling berbagi, saling mendukung, dan saling membantu selama masa belajar.
6. Ketua STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta, Drs. Gunarso, M.M., memberikan kesempatan dan bantuan baik fisik maupun moral kepada penulis dalam menempuh dan menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen ini.
7. Jajaran Pimpinan, Dosen dan Karyawan STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta yang telah banyak mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan studi Magister Manajemen ini.

8. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar dapat bermanfaat. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih baik dan sempurna serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan terapan.

Yogyakarta, Mei 2020

Shalahuddin

DAFTAR ISI

SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Teori	8
B. Penelitian Terdahulu	45
C. Kerangka Pikir	54
D. Hipotesis	59
BAB III METODE PENELITIAN	60
A. Subyek dan Obyek Penelitian	60
B. Populasi dan Sampel	60

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	61
D. Metode Pengumpulan Data	68
E. Uji Instrumen	68
F. Metode Analisis Data	69
G. Analisis Mediasi.....	72
 BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	74
A. Gambaran Umum	74
B. Karakteristik Responden	76
C. Uji Instrumen	77
D. Analisis Deskriptif	81
E. Uji Indikator (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>)	95
F. Uji Model Fit	98
G. Uji Hipotesis	99
H. Analisis Mediasi	100
I. Pembahasan	103
 BAB V PENUTUP	111
A. Simpulan	111
B. Saran	113
 DAFTAR PUSTAKA	119
 LAMPIRAN	124
A. Data Penelitian	124
B. Output Pengujian Statistik	125

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	46
Tabel 3.1. Kisi-Kisi Instrumen	67
Tabel 3.2. Kategori dan Skoring	68
Tabel 3.3. Kriteria Penilaian Model Fit	71
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	76
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	77
Tabel 4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Partisipatif	77
Tabel 4.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi	78
Tabel 4.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	79
Tabel 4.7. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja	80
Tabel 4.8. Deskripsi Kepemimpinan Partisipatif	81
Tabel 4.9. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Partisipatif Secara Parsial	82
Tabel 4.10. Deskripsi Variabel Kompensasi	84
Tabel 4.11. Deskripsi Variabel Kompensasi Secara Parsial	85
Tabel 4.12. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	87
Tabel 4.13. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Secara Parsial	88
Tabel 4.14. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	92
Tabel 4.15. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan Secara Parsial	93
Tabel 4.16. <i>Convergent Validity</i>	96
Tabel 4.17. <i>Discriminant Validity</i>	97
Tabel 4.18. <i>Composite Reliability</i>	98
Tabel 4.19. Uji Model Fit	98
Tabel 4.20. Hasil Uji Hipotesis	99
Tabel 4.21. Perhitungan <i>Standard Error of Estimates</i>	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2,1, Kerangka Pikir	54
Gambar 4.1. Model Sebelum CFA	96
Gambar 4.2. Model Mediasi-1	101
Gambar 4.3. Model Mediasi-2	102

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari Kepemimpinan Partisipatif dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta (STIE-IEU). Sampel yang digunakan sebanyak 36 responden ditentukan berdasarkan metode *non-probabilitas* dengan teknik sensus. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui instrumen kuesioner. Untuk melakukan pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan alat bantu *software* SPSS 25. Adapun pengujian *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan Analisis data menggunakan SmartPLS 3.2.8. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen untuk seluruhnya dinyatakan valid dan reliabel, demikian juga dengan hasil pengujian CFA seluruhnya terbukti valid dan reliabel. Uji *model fit* menunjukkan SRMR yang baik (0,10 atau sama dengan *cut value*), Chi-Square sangat baik ($395,031 < 552$), NFI baik (0,591), dan Rms Theta tidak baik ($0,237 > 0,12$). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi signifikan oleh Kepemimpinan Partisipatif dengan hasil $P_{value} (0,000) < (\alpha=0,05)$, Kompensasi tidak terbukti berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan hasil $P_{value} (0,656) > (\alpha=0,05)$, Kepemimpinan Partisipatif tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil $P_{value} (0,459) > (\alpha=0,05)$, Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil $P_{value} (0,001) < (\alpha=0,05)$, Kepuasan Kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil $P_{value} (0,907) > (\alpha=0,05)$. Selanjutnya dari hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja tidak mampu memberikan efek Mediasi antara Variabel Kepemimpinan Partisipatif dan Kompensasi terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Partisipatif. Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted with the aim to determine the effect of Participatory Leadership and Compensation on the Performance of Employees at Isti Ekatana Upaweda University of Yogyakarta (STIE-IEU). The sample used by 36 respondents was determined based on the non-probability method with census techniques. The type of data used is primary data collected through a questionnaire instrument. Validity and reliability test using SPSS 25 software tools. The testing Confirmatory Factor Analysis (CFA) and data analysis using SmartPLS 3.2.8. Testing the validity and reliability of the instrument for all declared valid and reliable, as well as the results of the CFA test all proved valid and reliable. Model fit test showed good SRMR (0.10 or equal to cut value), Chi-Square was very good ($395,031 < 552$), NFI was good (0.591), and Rms Theta was not good ($0.237 > 0.12$). The results of this study indicate that Participatory Leadership is proven to have a significant effect on Job Satisfaction with the results of the Pvalue ($0,000 < (P_{value} = 0.05)$), Compensation has not been proven to affect Job Satisfaction with the results of the Pvalue ($0.656 > (P_{value} = 0.05)$), Participatory Leadership was not proven to have an effect on Employee Performance with a P-value ($0.459 > (P_{value} = 0.05)$), Compensation was proven to have a positive and significant effect on Employee's Performance with a P-value ($0.001 < (P_{value} = 0.05)$), Satisfaction Work has not been proven to affect Employee Performance with Pvalue results ($0.907 > (P_{value} = 0.05)$). Furthermore, the results of the mediation analysis show that Job Satisfaction Variables are not able to provide a mediating effect between Participatory Leadership Variables and Compensation for Employee Performance Variables.

Keywords: *Participatory Leadership Style. Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance.*