

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH
PEMBANGUNAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

NURAMALIA SHOLEHA
NPM. 1305160123



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Nuramalia Sholeha, 1305160123. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan, 2017, Skripsi.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja diperusahaan dengan sampel yang digunakan sebanyak 62 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Penelitian ini memakai dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Data yang akan telah dikumpulkan dianalisis dengan metode analisis data yang terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan uji secara parsial dan uji F secara simultan dengan tingkat signifikan sebesar 5%.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Dilihat dari uji t dimana Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan hasil untuk kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian uji F secara simultan menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Besarnya kemampuan kepemimpinan dan kepemimpinan untuk menjelaskan variabel karyawan adalah 11,8% sedangkan sisanya sebesar 88,2% dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Pegawai. Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr.Wb

Alhamdulillahrabbi'alam, puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas segala berkatdan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan” Shalawat dan salam tak luput penulis hanturkan kepada Rasulullah SAW, manusia mulia dengan segala keteladanan yang ada padanya. Kedua orang tua Ayahanda dan Ibunda, berkat doa dan dukungannya yang tiada henti ditunjukkan untuk penulis.

Penyusunan Skripsi ini ditunjukkan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spiritual maupun material, Khususnya kepada :

1. Kedua orang tua saya, Ayahanda tercinta Wagiran dan ibunda tercinta Sumiati yang dengan kasih sayang merawat dan membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dan memberikan dukungan moril maupun materil, berkat doa dan tiada hentinya berkorban buat saya.
2. Bapak Drs. Agusani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

3. Bapak H.Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Nel Arianty, SE, MM selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan baik dengan penuh kesabaran.
8. Dan Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen dan para staff pengajar di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis.
9. Teruntuk semua pegawai PD. Pembangunan Kota Medan. Saya ucapkan Terimakasih atas bantuan yang diberikan kepada penulis.
10. Kepada sahabat dan orang terdekat yang selalu memberikan semangat khususnya Muhammad Syiddiq Harisyah, Diki Alpian, Fahmi Fuzi, Dian Nurwahidah, Awal Azwari, M. Anas Rahim, Nurul Adha Pelka, Ema, Siska, Andry Liana, Kiki, Dini, Elpa, Syahnas Haque Oktavia, Dessy Nurbalqis, Rika Muharammi Ningsih, Tio Novita Sari Tambunan, Rizky Fitriani Br. S, Irma Yunita Putri, Rika Devi Yanti, Muhammad Nurfadli, Mukhotib, Hambika Pranata, Roibil Awal Siregar dan Abangda Syahdiki Hamdani, M.Amalluddin Sholeh, Wiko Aprizal, Ferry Andika, Sani Prayuga, Sofyan, Irwansyah, Putra, Bayu, Ali Akbar Pohan, Winda

Susanti, Atika Pratiwi dan Kakanda Suhartina, Ana dan adik-adik Anggun, Elma, Zikri, Sigit, Rikodan kepada seluruh teman-teman yang lainnya.

Akhirnya penulis mengharapkan laporan magang ini dapat bermanfaat bagi kita semua, terutama bagi diri sendiri. Dan apabila ada kata-kata yang kurang berkenan dalam laporan magang ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan bagi penulis dan senantiasa meridhoi kita. Amiin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Oktober 2017

Penulis

NuramaliaSholeha
NPM. 1305160123

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II URAIAN TEORI	7
A. UraianTeori	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Penilaian Kinerja	11
d. Tujuan Penilaian Kinerja	12
e. Indikator Kinerja Pegawai	13
2. Kepemimpinan.....	15
a. Pengertian Kepemimpinan.....	15
b. Faktor-faktor yang Mempenaruhi Kepemimpinan.....	15
c. Teori Kepemimpinan.....	16
d. Unsur-unsur Kepemimpinan	18
e. Indikator Kepemimpinan	19

3. Kompensasi	20
a. Pengertian Kompensasi.....	20
b. Tujuan Kompensasi	21
c. Jenis-Jenis Kompensasi	21
d. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi	22
e. Indikator Kompensasi.....	24
B. Kerangka Konseptual.....	25
C. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Pendekatan Penelitian.....	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
C. Populasi dan Sampel	32
D. Teknik Pengumpulan Data	34
E. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian.....	47
1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.....	47
2. Identitas Responden	47
3. Deskripsi Variabel Penelitian	50
4. Uji Asumsi Klasik	60
5. Pengujian Hipotesis	63
6. Koefisien Determinasi	68
B. Pembahasan	69
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	69

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.....	70
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.....	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
---	-----------

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

No	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	: Kerangka Konseptual X1 terhadap Y	25
Gambar II.2	: Kerangka Konseptual X2 terhadap Y	26
Gambar II.3	: Kerangka Konseptual X1 dan X2 terhadap Y	27
Gambar III.1	: Kriteria Pengujian Hipotesis	44
Gambar III.2	: Kriteria Pengujian Hipotesis	45
Gambar IV.1	: Uji Normalitas Metode Histogram	60
Gambar IV.2	: Uji Normalitas Metode P-Plot.....	61
Gambar IV.3	: Uji Heterokedasitas.....	63
Gambar IV.4	: Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	66
Gambar IV.5	: Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	66
Gambar IV.6	: Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	67

DAFTAR TABEL

No	Judul/Teks	Halaman
Gambar III.1	: Indikator Kepemimpinan.....	30
Gambar III.2	: Indikator Kompensasi	30
Gambar III.3	: Indikator Kinerja Pegawai.....	31
Gambar III.4	: Jadwal Penelitian	32
Gambar III.5	: Hasil Perhitungan Sampel	33
Gambar III.6	: Skala Likert	34
Gambar III.7	: Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)	36
Gambar III.8	: Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2).....	37
Gambar III.9	: Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	38
Gambar III.10	: Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X_1).....	40
Gambar III.11	: Uji Reliabilitas Kompensasi (X_2)	40
Gambar III.12	: Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)	40
Gambar IV.1	: Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Gambar IV.2	: Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	48
Gambar IV.3	: Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Gambar IV.4	: Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Gambar IV.5	: Skor Angket Variabel Kepemimpinan (X_1)	51
Gambar IV.6	: Skor Angket Variabel Kompensasi (X_2).....	55
Gambar IV.7	: Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	58
Gambar IV.8	: Uji Multikolinearitas	62

Gambar IV.9	: Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda.....	64
Gambar IV.10	: Uji Varsial (Uji t).....	65
Gambar IV.11	: Uji Simultan (Uji F).....	67
Gambar IV.12	: Koefisien Determinasi.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Apapun tujuannya perusahaan. Apapun tujuannya perusahaan dibuat untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dengan sumber daya manusia yang unggul dan bertanggung jawab. Jadi manusia merupakan salah satu factor yang sangat strategis dalam melaksanakan kegiatan manajemen dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan harus mampu untuk menyatukan cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan melalui motivasi kerja dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, pelatihan dan pengembangan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah asset perusahaan yang tidak tergantikan. Perusahaan dituntut mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang professional. Menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan dan komitmen organisasi adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta jika variable-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan dan kompensasi dapat diakomodasi dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

PD. Pembangunan Kota Medan, merupakan salah satu dari 3 Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi, developer, pengelolaan sarana umum dan hiburan. Kegiatan usaha PD. Pembangunan mencakup sewa pergudangan, sewa rumah susun, hiburan kolam renang dan hiburan kebun binatang.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan pada PD. Pembangunan Kota Medan masih ada pegawai yang kinerjanya menurun sehingga kerja yang dihasilkan kurang optimal yang disebabkan pelatan kantor yang kurang mendorong, seperti komputer yang sering rusak, jaringan wifi yang kurang mendukung sehingga memperlambat pengiriman laporan pajak e-Faktur, dan pekerjaan yang lain menumpuk dan terbengkalai, akhirnya terjadi penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan pada PD. Pembangunan Kota Medan terhadap kepemimpinan. Pemimpin kurang memahami karyawan, dengan membagikan job description dan arahan kepada pegawainya, sehingga menyebabkan semangat kerja yang dimiliki pegawai menurun. Serta pimpinan kurang mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan seperti pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan organisasi yang ada pada perusahaan. Akibatnya pegawai jenuh dengan tugas yang diberikan sehingga kinerjanya ikut mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan pada PD. Pembangunan Kota Medan terhadap kompensasi adalah perusahaan kurang memperhatikan pegawai, hal ini dapat dilihat dari insentif pegawai yang masih kurang pada saat melaksanakan lembur. Selain itu, fasilitas yang diberikan pegawai masih

kurang. Contohnya kursi dan meja yang sudah tidak layak digunakan masih tetap digunakan, hal ini berdampak pada kinerja pegawai. Sehingga mengakibatkan penurunan pada kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2014, hal.9) kinerja merupakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2014, hal. 9)

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan salah satu elemen yang bernilai penting dalam setiap manajemen perusahaan. Kenyataan dalam manajemen menunjukkan bahwa kelompok pekerja yang dibiarkan sendiri tanpa pemimpin, melepaskan mereka jalan sendiri, kurang akan penerarahan dan disiplin, mereka hanya mencapai beberapa tujuan. Setiap kelompok atau regu membutuhkan pemimpin, baik kepemimpinan yang timbul sendiri dari kelompok atau yang ditugaskan.

Sutrisno (2009, hal. 213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kompensasi digolongkan kedalam dua jenis yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Karyawan yang mampu bekerja melebihi standar kerja yang telah ditetapkan berhak mendapatkan intensif, bonus dan penghargaan yang dapat memotivasi prestasi kerja yang lebih baik dan berfungsi sebagai tambahan penghasilan, sehingga hal ini berhubungan dengan loyalitas dan nilai karya dan prestasi bagi perusahaan. Pemberian kompensasi

yang secara adil dan benar akan dapat memberikan kepuasan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut jelas bahwa kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan perusahaan sangat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal inilah yang memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Menurunnya hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Kepemimpinan yang diterapkan masih belum bisa menciptakan kinerja para pegawai
3. Intensif dan fasilitas yang diberikan belum mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai namun, dalam penelitian ini hanya memfokuskan dua faktor saja yaitu kepemimpinan dan

kompensasi. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai tetap yang bekerja pada PD. Pembangunan Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas masalah yang ada di perusahaan maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan?
- c. Apakah kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui secara bersama-sama seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah :

- a. Untuk penulis, dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam masalah kepemimpinan dan kompensasi yang diterima pegawai terhadap kinerja yang ada pada perusahaan sehingga dapat dipergunakan sebagai referensi ilmu pengetahuan yang khususnya pada Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Untuk perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dalam masalah pertimbangan bagi perusahaan, tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kompensasi yang diterima terhadap kinerja pegawai.
- c. Untuk Universitas, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau sebagai pedoman untuk kegiatan penelitian yang sejenis pada waktu yang akan datang.
- d. Bagi pihak lain, sebagai referensi bagi peneliti lain untuk masalah yang sama yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

BAB II

URAIAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja

Tidak ada pelaku bisnis dari sektor industri maupun yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun. Akan tetapi, tidaklah mudah untuk mempertahankan dan meningkatkannya ditengah situasi dan kondisi ekonomi indonesia yang menurut banyak pengamat sedang carutmarut sejak dilanda krisis ekonomi, apalagi tingkat persaingan bisnis baik dari dalam maupun luar negeri semakin meningkat dan peraturan pemerintah semakin ketat. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuan ini kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Sutrisno (2009, hal 170) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.

Sedangkan Sutrisno (2009, hal 172) mengemukakan bahwa :“ kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat

berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan.

Menurut Mangkuprawira dan Aida (2007, hal 153) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya.

Dari definisi- definisi tersebut diatas, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama antar anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan dan ditetapkan oleh organisasi.

b. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentoso dalam Sutrisno (2009, hal 176-178) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektif dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah

pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013, hal 67-68) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari- hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Mathis(2014,hal198) Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu :

- a) Kemampuan
- b) Motivasi
- c) Dukungan yang diterima
- d) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- e) Hubungan karyawan dan organisasi

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan faktor dominan yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi yang ada disetiap pendapat para ahli.

c. Penilaian kinerja

Pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan suatu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Jika sudah melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan, maka tentu akan memperoleh imbalan atau penghargaan. Akan tetapi, jika tidak mencapai atau belum mencapai, maka perlu dilakukan evaluasi.

Menurut Kasmir (2016, hal 184), penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

Dalam menilai kinerja seseorang tidak dapat dilakukan secara sembarangan, akan tetapi perlu dilakukan menurut kaidah atau sistem tertentu yang sudah diterapkan perusahaan. Standar masing –masing perusahaan tentu saja berbeda antara satu sama lainnya. Untuk memudahkan memahami penilaian kinerja pegawai sebaiknya akan diajukan beberapa pertanyaan yaitu :

Pertama, yang dimaksud dengan penilaian kinerja pegawai ?jawabannya penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.

Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa dalam penilaian kinerja mengandung unsur adanya proses dalam menilai, kemudian dilakukan secara sistematis, menyeluruh, dan adanya jangka waktu penilaian.

d. Tujuan Penilaian kinerja

Menurut Kasmir(2016, hal 200), tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventori kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi

Dari penjelasan diatas jelaslah bahwa tujuan penilaian kerja secara keseluruhan untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Adalah wajar apa yang diperoleh seseorang dibalas sesuai dengan jasanya, dengan penghargaan atau sebaliknya mendapatkan hukuman yang setimpal sesuai dengan tingkat kesalahannya.

e. Indikator Kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2013, hal 75) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan struktur kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Dapat tidaknya diandalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karya dari perusahaan lain.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para pegawai diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya. Dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan pegawai lain serta kerja sama diantara rekan kerja. Pimpinan juga hal ini bisa memotivasi para pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan menurut Robbins, (2016 hal 260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Berikut penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi(tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja, dapat diukur melalui persepsi karyawan, dan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2009, hal. 213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Sutikno (2014, hal.9) mengemukakan bahwa : kepemimpinan adalah sesuatu yang muncul dari dalam dan merupakan buah dari keputusan seseorang untuk mau menjadi seorang pemimpin baik bagi dirinya sendiri, keluarga, lingkungan pekerjaannya, maupun bagi lingkungan social dan bahkan bagi negerinya.

Berdasarkan penjelasan tentang defenisi kepemimpinan tersebut dapatlah ditarik kesimpulan yaitu bahwa : kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar melakukan sesuai dengan yang diharapkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Menurut Sutikno (2014, hal.62) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah :

1. Keahlian dan pengetahuan. Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud di sini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seseorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang terjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk

memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.

2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya. Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menurut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan sikap dan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula.
3. Sifat-sifat kepribadian pemimpin. Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalin kepemimpinannya.
4. Sifat-sifat kepribadian pengikut. Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan menjalankan perintah dan tugas-tugas yang diberikan pemimpin.

c. Teori Kepemimpinan

Sutikno (2014, hal.25) mengemukakan beberapa teori kepemimpinan diantaranya:

1) Teori Sifat

Dalam teori sifat, penekanan lebih pada sifat-sifat umum yang dimiliki pemimpin, yaitu sifat-sifat dibawa sejak lahir. Menurut teori sifat, hanya individu yang memiliki sifat-sifat tertentu yang bias menjadi pemimpin.

Teori ini menegaskan ide bahwa beberapa individu dilahirkan memiliki sifat-sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka seseorang pemimpin.

2) Teori Perilaku

Teori perilaku, lebih dikenal dengan behaviorist Theoris. Teori ini lebih terfokus kepada tindakan-tindakan yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan atau kelompok kearah pencapaian tujuan.

3) Teori Situasional

Teori Situasional merupakan baha pembawaan yang yang harus dimiliki seseorang pemimpin adalah berbeda-beda. Tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Teori Situasional dari Hersey dan Blanchard terfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seseorang pemimpin. Menurut mereka, bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus mampu menyesuaikan kepemimpinannya agar cocok dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan.

4) Teori Kelebihan

Teori kelebihan beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seseorang pemimpin mencakup tiga hal, yaitu: pertama; kelebihan rasio, ialah kelebihan menggunakan pikiran, kelebihan dalam pengetahuan tentang hakikat tujuan dari organisasi, dan kelebihan dalam memiliki pengetahuan tentang cara-cara menggerakkan organisasi, dan

pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Kedua; kelebihan rohaniah, artinya seseorang pemimpin harus mampu menunjukkan keluhuran budi pekerjaannya kepada bawahannya.

5) Teori Kharismatik

Teori Kharismatik, menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai charisma (pengaruh) yang sangat besar. Kharisma diperoleh dari kekuatan yang luar biasa. Dalam hal ini ada sesuatu kepercayaan bahwa orang tersebut merupakan pancaran zat tunggal, sehingga dianggap mempunyai kekuatan gaib. Pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

d. Unsur-unsur Kepemimpinan

Menurut Bangun (2012, hal.340), ada empat unsure dalam kepemimpinan antara lain, (1) kumpulan orang, (2) kekuasaan, (3) mempengaruhi, (4) nilai.

1) Kumpulan Orang

Dalam satu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima pengarahan dan perintah dari pimpinan. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud.

2) Kekuasaan

Pada unsur ini ada kekuasaan yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikut untuk melaksanakan tugasnya. Kekuasaan merupakan kekuatan yang dimiliki seseorang pemimpin untuk mempengaruhi para anggotanya dalam melaksanakan tugasnya.

3) Mempengaruhi

Unsur ketiga dalam kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk mempengaruhi para organisasi agar mau melaksanakan tugasnya. Pada unsur ini sangat dibutuhkan bagaimana keahlian pemimpin untuk mempengaruhi para anggotanya

- 4) Unsur keempat dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai.

e. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin hendaknya selalu bersifat objektif dan sesuai dengan penetapan tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin.

Menurut T. Hani Hndoko (2013, hal.297) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai pegawai mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.

- 2) Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

- 3) Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

- 4) Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cepat, tepat, akurat.

5) Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6) Kreatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada mulanya segala bentuk usaha yang dilakukan oleh setiap karyawan pasti mempunyai maksud dan tujuan tertentu. Misalnya keinginan untuk lebih maju dan berprestasi baik serta ingin mendapatkan hasil yang lebih besar dari pada sebelumnya. Untuk dapat melaksanakan maksud dan tujuan tersebut dibutuhkan adanya suatu dorongan yang berasal dari dalam karyawan itu sendiri maupun dorongan dari luar. Dorongan yang berasal dari luar tersebut dapat berasal dari pimpinan perusahaan, misalnya dengan adanya pemberian tambahan yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya. Dimana hal ini disebut dengan istilah kompensasi.

Menurut Mangkunegara (2009, hal 83), berpendapat bahwa “ Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka”

b. Tujuan Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian baik berupa upah ataupun gaji kepada karyawan yang bekerja didalam suatu organisasi atau didalam suatu perusahaan,

Ada beberapa tujuan dari pemberian kompensasi kepada karyawan, menurut Hasibuan (2009 hal.121), tujuan dari kompensasi terdiri dari : ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas kerja karyawan, dan pemerintah.

Selanjutnya menurut Handoko (2013 hal.156) tujuan pengelolaan kompensasi secara baik, adalah untuk memperoleh personalia yang *qualified*, untuk mempertahankan karyawan yang ada sekarang, untuk menjamin keadilan, untuk menghrgai perilaku yang diinginkan, untuk mengendalikan biaya-biaya, untuk memenuhi peraturan-peraturan legal.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan memberikan kepuasan kepada semua pihak, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan.

c. Jenis - Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu hal yang penting didalam suatu perusahaan. Banyak jenis-jenis kompensasi baik yang secara langsung diterima karyawan ataupun secara tidak langsung diterima karyawan.

Menurut Handoko (2013 hal.183) kompensasi dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung (*direct compensation*) merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Kompensasi tidak langsung (kompensasi pelengkap) merupakan bentuk

penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan.

Menurut Rivai (2011 hl.358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial. Kompensasi Finansial yang terdiri dari dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Kompensasi Non Finansial yang terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial terdiri atas : kompensasi finansial langsung, yaitu : upah, gaji, bonus, insentif, dan kompensasi finansial tidak langsung/tunjangan, yang terdiri atas : program asuransi, program pension, bayaran.

d. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya. Menurut Mangkunegara (2013 hal.84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu : faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standart biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, kemampuan membayar.

Ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standart gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportas/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

3. Standart dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu memepertimbangkan standart dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Perlu dicatat bahwa tidak setiap perusahaan memberikan bentuk kompensasi seperti yang telah disebutkan di atas kepada karyawannya. Hal ini tergantung kondisi pada perusahaan tersebut. Di satu pihak perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, tetapi di lain pihak perusahaan juga harus memperhitungkan kemampuan perusahaan dalam membiayai perusahaan tersebut. Kompensasi ini memerlukan biaya yang tidak sedikit oleh karena itu perlu diperhatikan apakah pemberian kompensasi yang dilakukan dapat memberi manfaat kepada karyawan maupun bagi perusahaan.

e. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi merupakan pengukuran yang dilakukan atas pekerja seseorang didalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009 hal.86) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu ; upah dan gaji, insentif, asuransi, fasilitas, bonus.

1. Gaji

Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2. Insentif

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

3. Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa benda maupun uang yang dapat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu usaha tertentu.

4. Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang pegawai yang nilainya di atas gaji normalnya.

Indikator dalam kompensasi yang dikemukakan menurut Umar (2007 hal.16) adalah : bonus, premi, pengobatan dan asuransi.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawan nya.

Adapun indikator-indikator dalam kompensasi adalah gaji, insentif, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan, premi, pengobatan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Sutrisno (2009, hal. 213).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Widyantoro, (2005) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Temuan ini juga memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui peningkatan kesesuaian kepemimpinan terhadap anggota organisasinya.



Gambar II-1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Kompensasi (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Mangkunegara (2009, hal 83),

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Cristie (2002) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan pengetahuan pegawai tentang struktur gaji perusahaan dan kebijakan dapat langsung berhubungan dengan kinerja.



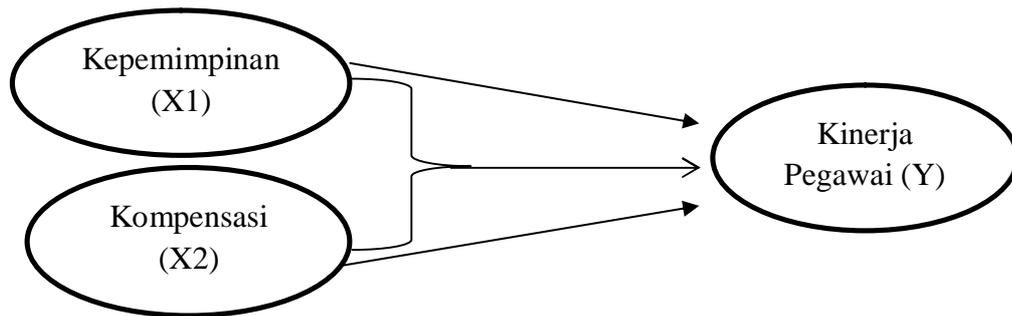
Gambar II-2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hubungan antara kepemimpinan kinerja pegawai adalah hubungan yang bernilai positif, yaitu semakin baik kepemimpinan yang ada maka semakin baik kinerja pegawai dan sebaliknya. Factor lain yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut *Basset al.* (2003 dan *Locander et al.* (2002) adalah factor kepemimpinan. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pimpinan dengan yang dipimpin dan bagaimana seseorang pemimpin mengarahkan pengikutnya akan menentukan sejauhmana pengikutnya mencapai tujuan atau harapan pimpinan.

Dalam hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai, *Syarifuddin* (2005) melakukan kajian tentang analisis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan kesimpulan penghasilan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh *Christie* (2002) menemukan bahwa pengetahuan pegawai tentang struktur gaji dan kebijakan perusahaan mengenai kompensasi dapat langsung berhubungan dengan kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh *Carlson et al* (2006) juga menemukan pemberian kompensasi tunai yang kompetitif dapat memberikan dampak yang positif bagi performa perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan *Sukanda* (2010) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.



Gambar II-3 Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008, hal 301) mengatakan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian adalah :

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PD. Pembangunan Kota Medan
2. Ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PD. Pembangunan Kota Medan
3. Ada pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PD. Pembangunan Kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, Sugiyono (2009, hal.7). Pendekatan asssiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan/pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lain. Sedangkan pendekatan kuantitatif karena dalam penelitian ini data yang telah di dapat berwujud angka-angka yang dapat di hitung jumlahnya.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan bagaimana suatu variable diukur untuk mengetahui baik buruknya penguuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kepemimpinan (X_1)

Menurut Sutrisno (2009, hal. 213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Indikator kepemimpinan menurut T. Hani Handoko (2013, hal.297) sebagai berikut :

Table III – 1. Indikator Kepemimpinan

NO	Indikator	Penjelasan
1	Kemampuan	Dalam kedudukannya sebagai pegawai mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.
2	Kebutuhan	Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3	Kecerdasan	Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
4	Ketegasan	Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cepat, tepat, akurat.
5	Kepercayaan diri	Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6	Kreatif	Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

2. Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2009, hal.86) sebagai berikut

Table III – 2. Indikator Kompensasi

No	Indikator	Penjelasan
1	Gaji	Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.
2	Insentif	Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.
3	Fasilitas	Fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa benda maupun uang yang dapat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu usaha tertentu.
4	Bonus	Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang pegawai yang nilainya di atas gaji normalnya.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur guna untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kerja para karyawan yang sesuai dengan kebijakan operasional. Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013, hal.75) sebagai berikut.

Table III – 3. Indikator Kinerja Pegawai

	Indikator	Penjelasan
1	Kualitas kerja	Mencerminkan peningkatan mutu dan struktur kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
2	Kuantitas kerja	Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
3	Dapat tidaknya diandalkan	Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
4	Sikap kerja	Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karya dari perusahaan lain.

C. Tempat dan waktu penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian dilakukan pada perusahaan PD. Pembangunan Kota Medan JL.

Sutomo ujung No 4

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada Bulan JuniP 2017 sampai dengan Bulan Oktober 2017.

**Tabel III. 4
Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																					
		Juni-17				Juli-17				Agt-17				Sep-17				Okt-17					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Pra Riset	■	■																				
2	Pengajuan judul	■	■																				
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■														
4	Seminar Proposal											■	■	■	■								
5	Pengumpulan data dan Pengolahan data															■	■						
6	Penyusunan Skripsi																	■	■				
7	Sidang Meja Hijau																			■	■		

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sanusi(2011, hal.87) menyatakan bahwa seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri- ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kesimpulan itu “ populasi penelitian ini adalah semua Pegawai tetap di PD.Pembangunan Kota medan yang berjumlah 165 Pegawai.

2. Sampel

Menurut Sanusi (2011, hal 87) sampel adalah penelitian mengambil sampel atau contoh yang representative dari populasi yang tersedia.Cara pengambilan sampel dari populasi dapat di lakukan dengan memperhatikan unsur

peluang atau tidak. Penelitian jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin dalam Umar (2004, hal. 108) sebagai berikut :

Adapun persamaan sebagai berikut:

$$\text{populasi itu. } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{165}{1 + (165 \cdot 0,1^2)} = 62$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,01.

Berdasarkan perhitungan Slovin di atas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 orang pegawai pada PD.Pembangunan Kota Medan.

Tabel III-5
Hasil Perhitungan Sampel

Nama Jabatan	Jumlah pegawai	Populasi	Sampel
Keuangan	9	9	62/165 (9) = 3
Secretariat	5	5	62/165 (5) = 2
Program	4	4	62/165 (4) = 1
SPI	6	6	62/165 (6) = 2
Pajak	2	2	62/165 (2) = 1
Jasa usaha	5	5	62/165 (5) = 2
SDM	6	6	62/165 (6) = 2
Pembangunan	4	4	62/165 (4) = 1
Bagian Umum	9	9	62/165 (9) = 3
Rusunawa	10	10	2/165 (10) = 4
Kolam renang Deli	35	35	62/165 (35) = 13
PKTM	30	30	62/165 (30) = 11
Medan zoo	40	40	62/165 (40) = 15
Jumlah	165	165	62

E. Teknik pengumpulan data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (interview)

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang diperlukan

2. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam organisasi dan hubungan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus skala likert.

3. Angket (Quisioner)

Angket adalah pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu di PD. Pembangunan Kota Medan.

Tabel III-6

Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\left\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\right\} \left\{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\right\}}}$$

a) (Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan:

n = banyaknyapasanganpengamatan

$\sum x_i$ = jumlahpengamatanvariabel x

$\sum y_i$ = jumlahpengamatanvariabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlahkuadratpengamatanvariabel x

$(\sum y_i^2)$ = jumlahpengamatanvariabel y

$(\sum x_i)^2$ = kuadratjumlahpengamatanvariabel x

$(\sum y_i)^2$ = pengamatanjumlahvariabel y

$\sum x_i y_i$ = jumlahhasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah untuk melihat valid tidak suatu instrumen adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig} \leq \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika probabilitas yang validitas yang dihitung \geq yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig} \leq \alpha 0,05$).

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada tabel kepemimpinan(X_1) yang sudah diolah adalah sebagai berikut :

Tabel III.7
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Item	Nilai Korelasi ($r_{hitungan}$)	Nilai (r_{tabel})	Probabilitas	Keterangan
1	0,320 (positif)	0,2500	0,011<0,05	Valid
2	0,404 (positif)	0,2500	0,001<0,05	Valid
3	0,175 (positif)	0,2500	0,026<0,05	Valid
4	0,233 (positif)	0,2500	0,038<0,05	Valid
5	0,507 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
6	0,558 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
7	0,478 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
8	0,254 (positif)	0,2500	0,046<0,05	Valid
9	0,264 (positif)	0,2500	0,038<0,05	Valid
10	0,294 (positif)	0,2500	0,020<0,05	Valid
11	0,417 (positif)	0,2500	0,001<0,05	Valid
12	0,537 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
13	0,580 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
14	0,439 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
15	0,554 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
16	0,611 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
17	0,320 (positif)	0,2500	0,011<0,05	Valid
18	0,463 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
19	0,462 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
20	0,535 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
21	0,521 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
22	0,637 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
23	0,522 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
24	0,575 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid

Berdasarkan uji validitas instrument variabel kepemimpinan (X_1) diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan diperoleh nilai $r_{hitungan} > r_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument item kuesioner kepemimpinan (X_1). Dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikuti sertakan pada uji selanjutnya

Berikut hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada tabel Kompensasi (X_2) yang sudah diolah adalah sebagai berikut :

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

Item	Nilai Korelasi ($r_{hitungan}$)	Nilai (r_{tabel})	Probabilitas	Keterangan
1	0,380 (positif)	0,2500	0,002<0,05	Valid
2	0,486 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
3	0,550 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
4	0,445 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
5	0,593 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
6	0,408 (positif)	0,2500	0,001<0,05	Valid
7	0,400 (positif)	0,2500	0,001<0,05	Valid
8	0,429 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
9	0,566 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
10	0,578 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
11	0,666 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
12	0,374 (positif)	0,2500	0,003<0,05	Valid
13	0,276 (positif)	0,2500	0,030<0,05	Valid
14	0,651 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
15	0,532 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
16	0,512 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid

Berdasarkan uji validitas instrument variabel kompensasi (X_2) diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan diperoleh nilai $r_{hitungan} > r_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument item kuesioner kompensasi (X_2). Dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya

Berikut hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada tabel kinerja pegawai (Y) yang sudah diolah adalah sebagai berikut :

Tabel III.9

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Nilai Korelasi (r_{hitung})	Nilai (r_{tabel})	Probabilitas	Keterangan
1	0,352 (positif)	0,2500	0,005<0,05	Valid
2	0,021 (positif)	0,2500	0,028<0,05	Valid
3	0,272 (positif)	0,2500	0,032<0,05	Valid
4	0,282 (positif)	0,2500	0,026<0,05	Valid
5	0,286 (positif)	0,2500	0,024<0,05	Valid
6	0,629 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
7	0,533 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
8	0,455 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
9	0,357 (positif)	0,2500	0,004<0,05	Valid
10	0,340 (positif)	0,2500	0,007<0,05	Valid
11	0,655 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
12	0,586 (positif)	0,2500	0,000<0,05	Valid
13	0,283 (positif)	0,2500	0,026<0,05	Valid
14	0,298 (positif)	0,2500	0,019<0,05	Valid
15	0,380 (positif)	0,2500	0,002<0,05	Valid
16	0,368 (positif)	0,2500	0,003<0,05	Valid

Berdasarkan uji validitas instrument variabel kinerja pegawai (Y) diatas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa instrument item Kinerja pegawai (y). Dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikuti sertakan pada uji selanjutnya

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

(juliandi, 2013, hal 86)

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_1^2 = Varians Total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

Tabel III.10
Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	22

Tabel III.11
Uji Reliabilitas Kompensasi (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	16

Tabel III.12
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	16

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono 2008, hal 277)

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b1 dan b2 = Besaran koefisien regresi dari masing- masing variabel

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kompensasi

2. Uji Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal tidak(Juliandi,2013, hal 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (variance inflasi Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji secara parsial (Uji-t)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual terdapat hubungan yang parsial atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan untuk penelitian ini adalah :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sugiyono (2014, hal. 187)

Keterangan :

t = Nilai _{hitung}

r = Korelasi yang ditemukan

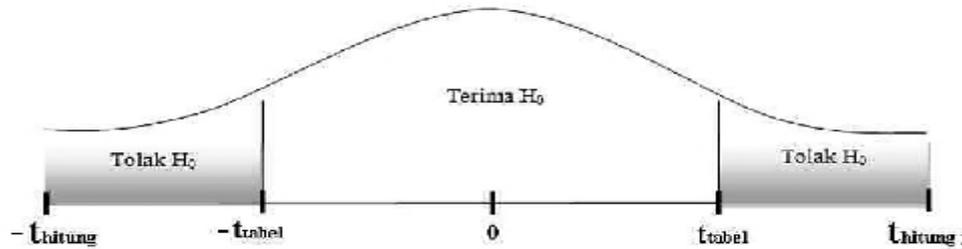
n = Jumlah sampel

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Adapun pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05), $df=n-k$.
- 2) H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.



Gambar III.1 :Kriteria pengujian hipotesis

b. Uji simultan (Uji-f)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta mengetahui apakah semua terikat atau koefisien regresi sama dengan nol.

Rumus pengujian secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2014, hal.192)

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

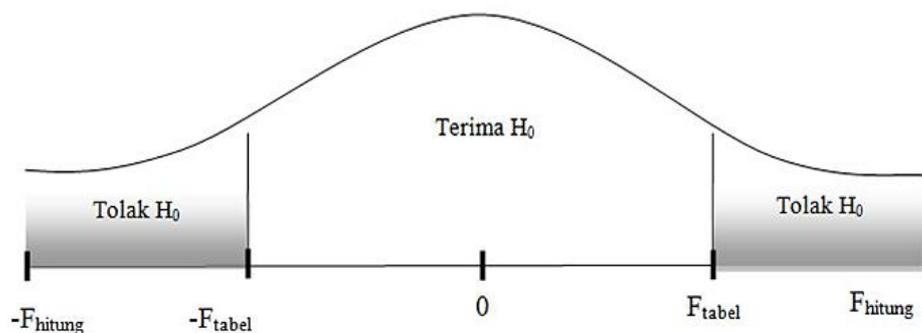
n = Jumlah anggota sampel

Ketentuan :

- a) Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka terima H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variable bebas dan terikat.
- b) Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka terima H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variable bebas dan terikat.
- c) Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n - k -$

Bentuk pengujian hipotesis uji F adalah sebagai berikut :

1. H_0 = tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai
2. H_a = ada pengaruh antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.



Gambar III.2 :Kriteria pengujian hipotesis

Keterangan

F_{hitung} = hasil perhitungan korelasi kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

F_{tabel} = nilai F pada tabel F berdasarkan n

c. Koefisien Determinasi

Untuk menguji koefisien determinasi, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

100 % = Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Setelah diadakan penelitian maka berbagai data tentang keadaan responden dalam hal ini disajikan data yang diperoleh selama masa penelitian yang berlangsung pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan, Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data / instrumen yang kemudian diolah dan dianalisis

Kuesioner disebar dan diisi oleh responden, maka penelitian mentabulasi data dari tiap pernyataan melalui langkah-langkah diatas. Dalam penelitian ini disebar sebanyak 62 orang, angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel Kepemimpinan (X_1), variabel kompensasi (X_2) dan variabel kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan skala likert.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel IV-1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	26	41.9	41.9	41.9
Perempuan	36	58.1	58.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Daridata diatas menunjukkan bahwa untuk data jenis kelamin frekuensi responden laki-laki adalah sebanyak 26 orang (41,9%), sedangkan responden perempuan sebanyak 36 orang (58,1%). Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

b. Usia

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel IV-2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-35 tahun	26	41.9	41.9	41.9
36-50 tahun	34	54.8	54.8	96.8
>50 tahun	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan usia, frekuensi responden usia 20-35 tahun adalah sebanyak 26 orang (41,9%),

reponden usia 36-50 tahun adalah sebanyak 34 orang(37,5%), responden usia > 50 tahun adalah sebanyak 2 orang (3,2%). Dengan demikian mayoritas responden pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan 36-50 tahun.

c. Masa Kerja

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel IV-3

Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 tahun	21	33.9	33.9	33.9
	6-10 tahun	33	53.2	53.2	87.1
	> 10 tahun	3	4.8	4.8	91.9
	4	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk reponden berdasarkan masa kerja, frekuensi reponden dengan masa kerja 0-5 tahun adalah sebanyak 21 orang (33,9%), responden dengan masa kerja 6-10 tahun adalah sebanyak 33 orang (53,2%), responden dengan masa kerja > 10 tahun adalah sebanyak 3 orang (8,1%). Dengan demikian mayoritas responden berdasarkan masa kerja pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan 6-10 tahun

d. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel IV-4
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	18	29.0	29.0	29.0
Diploma	19	30.6	30.6	59.7
Sarjana	14	22.6	22.6	82.3
Lain-lain	10	16.1	16.1	98.4
5	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Dari data diatas menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan tingkat pendidikan, frekuensi reponden tingkat pendidikan SLTA adalah sebanyak 18 orang (29,0%), reponden tingkat pendidikan Diplomat III (D3) 19 orang (30,6%), responden tingkat pendidikan STRATA I (S1) adalah sebanyak 14 orang (22,6%), responden tingkat pendidikan dan lain-lain sebanyak 10 orang (16,1%). Dengan demikian mayoritas reponden berdasarkan tingkat pendidikan pegawai Perusahaan Pembangunan Kota Medan Diploma

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Berikut hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarakan pada penelitian ini untuk variabel Kepemimpinan diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-5
Skor Angket variabel Kepemimpinan (X_1)

NO Item	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	43,5	30	48,4	4	6,5	1	1,6	0	0	62	100
2	15	24,2	37	59,7	9	14,5	1	1,6	0	0	62	100
3	21	33,9	31	50,0	8	12,9	1	1,6	21	33,9	62	100
4	21	33,9	30	48,4	10	16,1	1	1,6	0	0	62	100
5	20	32,3	35	56,5	5	8,1	2	3,2	0	0	62	100
6	4	6,5	40	64,5	15	24,2	3	4,8	0	0	62	100
7	13	21,0	36	58,1	10	16,1	3	4,8	0	0	62	100
8	9	14,5	42	67,7	11	17,7	0	0	0	0	62	100
9	17	27,4	39	62,9	6	9,7	0	0	0	0	62	100
10	11	17,7	38	61,3	13	21,0	0	0	0	0	62	100
11	19	30,6	29	46,8	13	21,0	1	1,6	0	0	62	100
12	9	14,5	36	58,1	14	22,6	3	4,8	0	0	62	100
13	23	37,1	29	46,8	10	16,1	0	0	0	0	62	100
14	14	22,6	34	54,8	12	19,4	2	3,2	0	0	62	100
15	17	27,4	32	51,6	10	16,1	3	4,8	0	0	62	100
16	9	14,5	34	54,8	9	14,5	10	16,1	0	0	62	100
17	27	43,5	30	48,4	5	8,1	0	0	0	0	62	100
18	8	12,9	38	61,3	16	25,8	0	0	0	0	62	100
19	21	33,9	29	46,8	10	16,1	2	3,2	0	0	62	100
20	14	22,6	34	54,8	12	19,4	2	3,2	0	0	62	100
21	25	40,3	27	43,5	8	12,9	2	3,2	0	0	62	100
22	11	17,7	34	54,8	13	21,0	3	4,8	1	1,6	62	100
23	20	32,3	28	45,2	9	14,5	5	8,1	0	0	62	100
24	9	14,5	35	56,5	12	19,4	5	8,1	1	1,6	62	100

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pimpinan saya mampu memberikan arahan dan dorongan kepada bawahannya untuk dapat mengembangkan diri secara professional mayoritas responden menjawab setuju 30 orang atau 48,4%..

2. Jawaban responden tentang pimpinan saya mampu memberikan contoh teladan yang baik kepada bawahannya mayoritas responden menjawab setuju 37 orang atau 59,7%..
3. Jawaban responden tentang pimpinan saya mampu mengawasi dan melatih bawahannya dengan baik mayoritas responden menjawab setuju 31 orang atau 50,0%.
4. Jawaban responden tentang pimpinan saya mampu membuat hubungan baik dengan pegawai lainnya mayoritas menjawab setuju 30 orang atau 48,4 %.
5. Jawaban responden tentang Pimpinan saya selalu membutuhkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan mayoritas menjawab setuju 35 orang atau 56,5 %.
6. Jawaban responden tentang pimpinan saya memahami kebutuhan yang diinginkan pegawai didalam perusahaan mayoritas menjawab setuju 40 orang atau 64,5 %.
7. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu membutuhkan pegawai yang berprestasi untuk membantunya dalam pekerjaannya mayoritas menjawab setuju 36 orang atau 58,1%.
8. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu membutuhkan masukan-
masukkn dari bawahannya mayoritas menjawab setuju 42 orang atau 67,7 %.
9. Pjawaban responden tentan impinan saya memiliki kecerdasan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas perusahaan mayoritas menjawab setuju 39 orang atau 62,9 %.

10. Jawaban responden tentang pimpinan saya melakukan koordinasi dalam mengambil keputusan, terutama dalam menentukan target/kebijakan kerja mayoritas menjawab setuju 38 orang atau 61,3 %.
11. Jawaban responden tentang pimpinan saya cerdas dalam membagikan uraian pekerjaan masing-masing kepada bawahannya mayoritas menjawab setuju 29 orang atau 46,8 %.
12. Jawaban responden tentang pimpinan saya mampu memecahkan masalah yang sulit dan mampu mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah mayoritas menjawab setuju 36 orang atau 58,1 %.
13. Jawaban responden tentang pimpinan saya tegas dalam menghadapi permasalahan yang ada di perusahaan dengan cepat, tepat dan akurat mayoritas menjawab setuju 29 orang atau 46,8 %.
14. Jawaban responden tentang pimpinan saya bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukum pegawai yang melanggar peraturan perusahaan mayoritas menjawab setuju 34 orang atau 54,8 %.
15. Jawaban responden tentang pimpinan saya tegas dalam memberi sanksi kepada pegawai yang melanggar hukum di perusahaan mayoritas menjawab setuju 32 orang atau 51,6 %
16. Jawaban responden tentang pimpinan saya tegas dalam memberi sanksi kepada pegawai yang melanggar hukum di perusahaan mayoritas menjawab setuju 34 orang atau 54,8 %.
17. Jawaban responden tentang pimpinan saya memiliki percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya mayoritas menjawab setuju 30 orang atau 48,4 %.

18. Jawaban responden tentang pimpinan saya memiliki kepercayaan yang tinggi dalam pengambilan keputusan mayoritas menjawab setuju 38 orang atau 61,3%.
19. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu percaya diri dalam memecahkan masalah yang ada dikantor mayoritas menjawab setuju 29 orang atau 46,8 %.
20. Jawaban responden tentang pimpinan saya memiliki kepercayaan kepada bawahannya, bahwa pekerjaan yang dikerjakan akan diselesaikan tepat waktu mayoritas menjawab setuju 34 orang atau 54,8 %.
21. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu memberikan ide-ide kreatif untuk berinovasi dikantor mayoritas menjawab setuju 27 orang atau 43,5 %.
22. Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu mempunyai cara-cara baru agar perusahaan semakin maju mayoritas menjawab setuju 34 orang 54,8 %.
23. Jawaban responden tentang pimpinan saya setiap tahunnya membuat perubahan uraian pekerjaan baru kepada setiap masing-masing pegawai mayoritas menjawab setuju 28 orang atau 45,2 %%.
24. Jawaban responden tentang pimpinan saya membuat perubahan kerja dengan menggunakan sistem online mayoritas menjawab setuju 35 orang atau 56,5 %.

b. Variabel Kompensasi (X_2)

Berikut hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarkan pada penelitian ini untuk variabel kompensasi diperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-6

Skor Angket variabel Kompensasi(X_2)

NO Item	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	59,7	19	30,6	4	6,5	2	3,2	0	0	62	100
2	12	19,4	41	66,1	9	14,5	0	0	0	0	62	100
3	23	37,1	26	41,9	11	17,7	1	1,6	1	1,6	62	100
4	9	14,5	38	61,3	10	16,1	5	8,1	0	0	62	100
5	24	38,7	29	46,8	9	14,5	0	0	0	0	62	100
6	5	8,1	45	72,6	11	17,7	1	1,6	0	0	62	100
7	18	29,0	34	54,8	9	14,5	1	1,6	0	0	62	100
8	7	11,3	43	69,4	11	17,7	1	1,6	0	0	62	100
9	21	33,9	26	41,9	13	21,0	2	3,2	0	0	62	100
10	13	21,0	33	53,2	11	17,7	4	6,5	1	1,6	62	100
11	15	24,2	30	48,4	12	19,4	4	6,5	1	1,6	62	100
12	13	21,0	25	40,3	18	29,0	18	29,0	1	1,6	62	100
13	18	29,0	37	59,7	6	9,7	1	1,6	0	0	62	100
14	10	16,1	39	62,9	11	17,7	1	1,6	1	1,6	62	100
15	16	25,8	29	46,8	13	21,0	3	4,8	1	1,6	62	100
16	13	21,0	36	58,1	11	17,7	1	1,6	1	1,6	62	100

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu mayoritas menjawab sangat setuju 37 Orang atau 59,7 %.
2. Jawaban responden tentang besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada perusahaan mayoritas menjawab sangat setuju 12 orang atau 19,4 %.
3. Jawaban responden tentang gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan mayoritas menjawab sangat setuju 23 orang atau 37,1 %.

4. Jawaban responden tentang perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan mayoritas menjawab kurang setuju 10 orang atau 16,1%.
5. Jawaban responden tentang pimpinan akan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi mayoritas menjawab sangat setuju 24 orang atau 38,7%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu bersemangat kerja dengan adanya penghargaan yang diberikan dari perusahaan mayoritas menjawab kurang setuju 11 orang atau 17,7 %.
7. Jawaban responden tentang pegawai mendapatkan penghargaan setiap pergantian tahun, bagi pegawai yang terbaik selama bekerja di perusahaan mayoritas menjawab sangat setuju 18 orang atau 29,0 %.
8. Jawaban responden tentang penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pegawai mendorong untuk selalu bertanggung jawab dalam pekerjaannya mayoritas menjawab kurang setuju 11 orang atau 17,7 %.
9. Jawaban responden tentang perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan fasilitas pegawai mayoritas menjawab sangat setuju 21 orang atau 33,9 %.
10. Jawaban responden tentang saya selalu bersemangat bekerja dengan adanya fasilitas-fasilitas yang mendukung sarana kerja yang kondusif mayoritas menjawab sangat setuju 13 orang atau 21,0 %.
11. Jawaban responden tentang perusahaan selalu mengganti fasilitas-fasilitas kantor yang sudah tidak layak pakai mayoritas menjawab sangat setuju 15 orang atau 24,2 %.

12. Jawaban responden tentang fasilitas-fasilitas kantor masih kurang memadai untuk mendukung pekerjaan mayoritas menjawab kurang setuju 18 Orang atau 29,0 %.
13. Jawaban rseponden tentang perusahaan memberikan bonus kepada pegawai, apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan mayoritas menjawab sangat setuju 18 orang atau 29,0 %.
14. Jawaban responden tentang bonus yang saya terima dari perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur mayoritas menjawab kurang setuju 11 orang atau 17,7 %.
15. Jawaban responden tentang saya mendapatkan bonus diluar gaji yang saya terima mayoritas menjawab sangat setuju 16 orang atau 25,8 %.
16. Jawaban responden tentang bonus yang saya terima meningkatkan semangat saya dalam bekerja mayoritas menjawab sangat setuju 13 orang atau 21,0 %.

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarkan pada penelitian ini untuk variabel kinerja pegawaidiperoleh hasil data sebagai berikut :

Tabel IV-7

Skor Angket variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO Item	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	50,0	28	45,2	3	4,8	0	0	0	0	62	100
2	23	37,1	24	38,7	15	24,2	0	0	0	0	62	100
3	21	33,9	23	37,1	18	29,0	0	0	0	0	62	100
4	9	14,5	42	67,7	11	17,7	0	0	0	0	62	100
5	26	41,9	28	45,2	7	11,3	1	1,6	0	0	62	100
6	14	22,6	33	53,2	14	22,6	0	0	1	1,6	62	100
7	16	25,8	33	53,2	12	19,4	1	1,6	0	0	62	100
8	10	16,1	36	58,1	15	24,2	1	1,6	0	0	62	100
9	27	43,5	23	37,1	11	17,7	1	1,6	0	0	62	100
10	8	12,9	42	67,7	10	16,1	2	3,2	0	0	62	100
11	11	17,7	33	53,2	13	21,0	4	6,5	1	1,6	62	100
12	15	24,2	35	56,5	10	16,1	2	3,2	0	0	62	100
13	24	38,7	29	38,7	7	11,3	2	3,3	0	0	62	100
14	13	21,0	43	64,9	6	9,7	0	0	0	0	62	100
15	21	33,9	28	45,2	12	19,4	1	1,6	0	0	62	100
16	17	27,4	33	53,2	11	17,7	1	1,6	0	0	62	100

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi standart yang diharapkan atasan mayoritas menjawab sangat setuju 31 orang atau 50,0 %.
2. Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan kemampuan saya didalam pekerjaan mayoritas menjawab setuju 24 orang atau 38,7 %.
3. Jawaban responden tentang saya mengerjakan tugas tepat waktu mayoritas menjawab sangat setuju 21 orang atau 33,9 %.
4. Jawaban responden tentang saya lebih menekankan pada mutu pekerjaan mayoritas menjawab setuju 42 orang atau 67,7 %.

5. Jawaban responden tentang kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan mayoritas menjawab setuju 28 orang atau 45,2 %.
6. Jawaban responden tentang kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan keinginan atasan mayoritas menjawab setuju 33 orang atau 53,2 %.
7. Jawaban responden tentang setiap hari saya dapat menyelesaikan tugas pada hari itu juga, tidak menunggu hari esok mayoritas menjawab setuju 33 orang atau 53,2 %.
8. Jawaban responden tentang sebagian besar waktu saya dikantor untuk bekerja mayoritas menjawab setuju 36 orang atau 58,1 %.
9. Jawaban responden tentang saya selalu meneliti kembali setiap pekerjaan yang saya kerjakan mayoritas menjawab sangat setuju 27 orang atau 43,5 %.
10. Jawaban responden tentang saya memiliki kemauan dan semangat tinggi dalam bekerja setiap harinya mayoritas menjawab setuju 42 orang atau 67,7 %.
11. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan pada hari itu juga mayoritas menjawab setuju 33 orang atau 53,2 %.
12. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan dengan memeriksa kembali hasil kerja saya dan menyusun kembali mayoritas menjawab setuju 35 orang atau 56,5 %.
13. Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan saya tanpa harus menunggu perintah dari atasan mayoritas menjawab setuju 29 orang atau 38,7 %
14. Jawaban responden tentang selama bekerja saya berusaha lebih baik bekerja sama dengan rekan kerja mayoritas menjawab setuju 43 orang atau 64,9 %.

15. Jawaban responden tentang bila meninggalkan kantor pada jam kerja untuk kepentingan pribadi, saya minta izin terlebih dahulu kepada atasan mayoritas menjawab setuju 28 Orang atau 45,2 %.
16. Jawaban responden tentang saya selalu memberitahu informasi kepada rekan kerja ketika ada informasi penting dari atasan mayoritas menjawab setuju 33 orang atau 53,2 %.

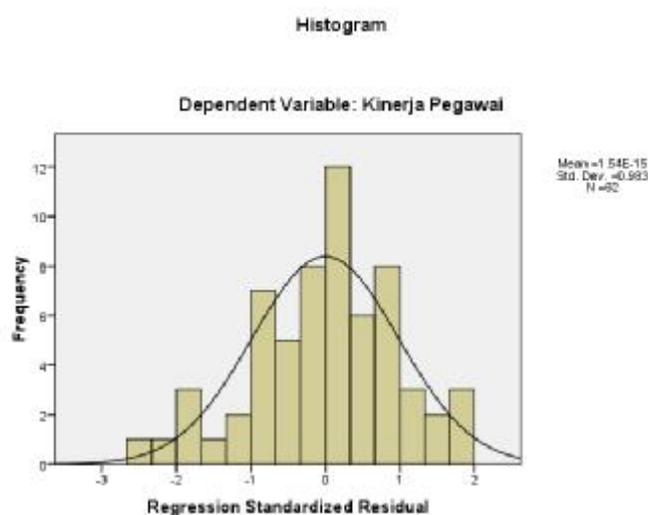
4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebarkan di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

1) Metode Histogram

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16,0 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode histogram adalah sebagai berikut:



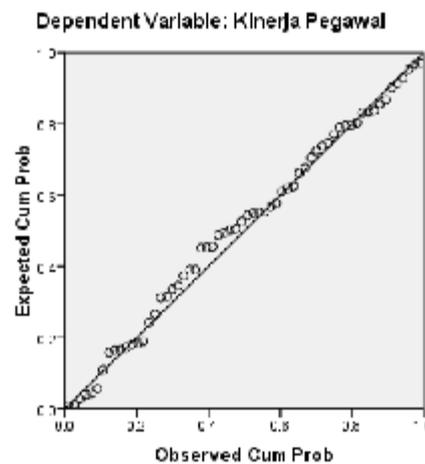
Gambar IV.1
Uji Normalitas Metode Histogram

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa kurva telah membentuk lonceng, hal ini memberikan pengertian bahwa data telah terdistribusi secara normal. Untuk memberikan keyakinan, akan dilakukan dengan menggunakan normal probabilitas Plot.

2). Metode P-Pot

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16,0 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode histogram adalah sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.2

Uji Normalitas Metode P-Plot

Dari gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang

digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 5 :

Tabel IV-8
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

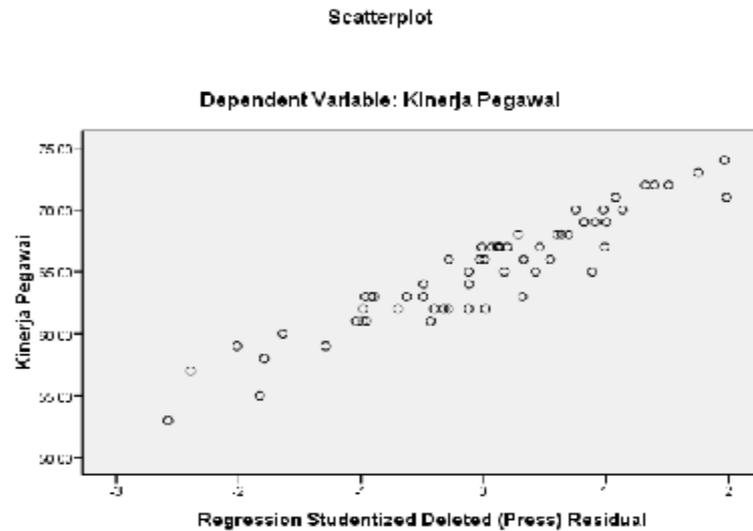
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kepemimpinan	.329	.253	.227	.724	1.380
Kompensasi	.259	.107	.101	.724	1.380

a. dependent variable: kinerja pegawai

Dari tabel diatas, menunjukkan kedua variabel independen yakni kepemimpinan dan kompensasi memiliki nilai VIF batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar IV.3
Uji Heterokedasitas

Dari gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar searah acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedasitas” pada model penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Memasuki variabel penelitian ini ke dalam model bertujuan untuk melihat korelasi yang terbangun diantara variabel-variabel penelitian. Untuk mengetahui hubungan yang terbentuk diantara variabel penelitian ini, maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel IV-9
Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda
coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	45.499	7.043		6.460	.000	31.406	59.592
Kepemimpinan	.147	.079	.267	1.858	.048	-.011	.305
Kompensasi	.086	.105	.118	.825	.513	-.123	.295

a.dependent variable : kinerja pegawai

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS(*Statistical Program For Social Science*) versi 16,0 didapat.

$$\beta = 45,499$$

$$\beta_1 = 0,147$$

$$\beta_2 = 0,086$$

Dari data diatas maka, model persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 45,499 + 0,147X_1 + 0,086X_2 + e$$

Nilai β adalah 45,499 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 45,499. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,147$ menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja pegawai sebesar 14,7 %. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,086$ menunjukkan

apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja pegawai sebesar 8,6%.

b. Uji Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis persialnya adalah sebagai berikut.

Tabel IV-10
Uji Parsial (Uji t)
Coefficient^a

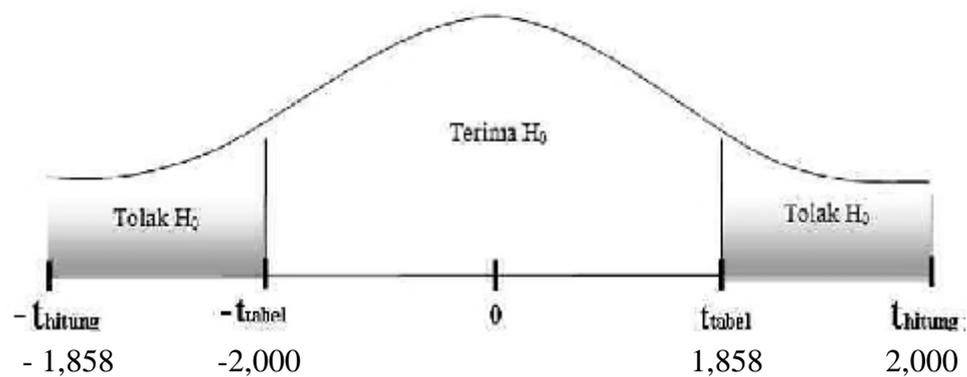
Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45.499	7.043		6.460	.000
Kepemimpinan	.147	.079	.267	1.858	.048
Kompensasi	.086	.105	.118	2.825	.013

a. dependent variable: kinerja pegawai

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat pada $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai t untuk $n = 62 - 2 = 60$ maka nilai t adalah 2,000

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 1,858 sementara t_{tabel} sebesar 2,000 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,048 < 0,05$ dengan probabilitas sig 0,048 lebih kecil dari " $\alpha = 0,05$ ". Berarti H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan

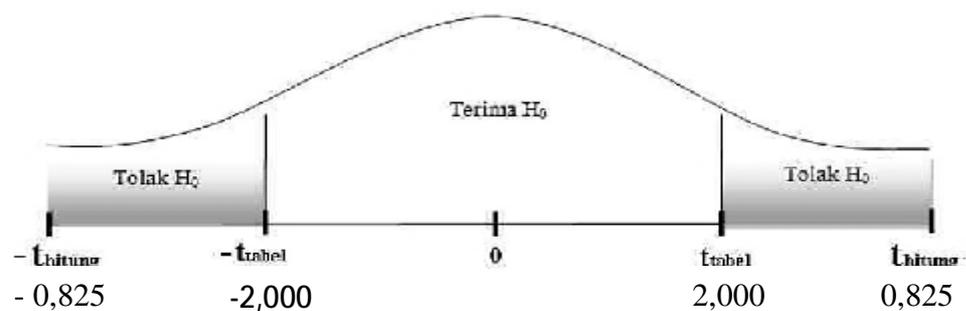


Gambar IV.4

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 2,825 sementara t_{tabel} 2,000 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,13 > 0,05$, Dengan probabilitas sig 0,13, lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Berarti H_a ditolak (H_0 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah pembangunan kota Medan.



Gambar IV.5

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

c. Uji simultan (Uji F)

Uji F untuk melihat apakah secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi kinerja pegawai, maka hasil pengolahan data yang dilakukan adalah sebagai berikut.

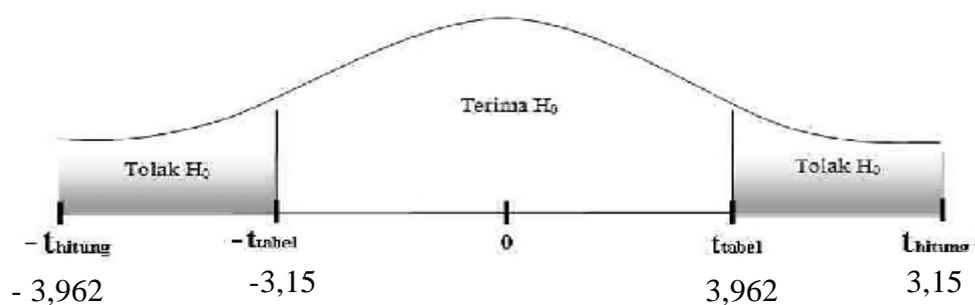
Tabel IV-11
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.310	2	70.155	3.962	.024 ^a
	Residual	1044.738	60	17.707		
	Total	1185.048	62			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Gambar IV.6

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai perolehan uji F untuk hubungan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai $F_{tabel} = n-k-1 = 62-2-1 = 59$ adalah 3,15

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} $3,962 > F_{tabel} 3,15$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. Maka H_0 ditolak

dan H_a diterima. Dari nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

6. koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat tingkat kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut.

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.344 ^a	.118	.089	4.20802

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi adalah sebesar 0,118 atau sebesar 11,8% variabel yang mempengaruhi kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan bahwa kemampuan dari kepemimpinan dan kompensasi dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah 11,8% sedangkan 88,2 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Untuk lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial komitmen organisasi pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Kepemimpinan dihipotesiskan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial bahwa nilai t_{hitung} 1,858 sementara t_{tabel} sebesar 2,000 dan mempunyai angka signifikan dengan probabilitas sig 0,048, lebih kecil dari 0,05. Berarti H_a diterima (H_o ditolak).

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Sutrisno (2009, hal. 213).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Widyantoro, (2005) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini juga memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui peningkatan kesesuaian kepemimpinan terhadap anggota organisasinya.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 2,825 sementara t_{tabel} 2,000 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,13 > 0,05$, Dengan probabilitas sig 0,13, lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Berarti H_a ditolak (H_0 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah pembangunan kota Medan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Mangkunegara (2009, hal 83),

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Cristie (2002) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan pengetahuan pegawai tentang struktur gaji perusahaan dan kebijakan dapat langsung berhubungan dengan kinerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada penelitian ini terbukti ada pengaruh simultan, yang menunjukkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak, atau dengan kata lain bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah pembangunan kota Medan, hal ini dapat dibuktikan

melalui uji simultan yang diketahui $F_{hitungan} 3,962 > F_{tabel} 3,15$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan dari hasil penelitian ini secara parsial antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang paling signifikan adalah pengaruh kepemimpinan, sedangkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai hanya berpengaruh positif namun tidak adanya signifikan.

Hasil dari analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah diperoleh angka *Adjusted R² (RSquare)* sebesar 11,8%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase kontribusi pengaruh variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 11,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil analisis dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa sebanyak 88,2% kinerja pegawai dipengaruhi variabel lain, didukung oleh beberapa teori yang mengemukakan variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hubungan antara kepemimpinan kinerja pegawai adalah hubungan yang bernilai positif, yaitu semakin baik kepemimpinan yang ada maka semakin baik kinerja pegawai dan sebaliknya. Factor lain yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut *Basset al.* (2003 dan *Locander et al.* (2002) adalah factor kepemimpinan. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pimpinan dengan yang dipimpin dan bagaimana seseorang pemimpin mengarahkan pengikutnya akan menentukan sejauhmana pengikutnya mencapai tujuan atau harapan pimpinan.

Dalam hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai, *Syarifuddin* (2005) melakukan kajian tentang analisis factor-faktor yang mempengaruhi

kinerja pegawai dengan kesimpulan penghasilan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Christie (2002) menemukan bahwa pengetahuan pegawai tentang struktur gaji dan kebijakan perusahaan mengenai kompensasi dapat langsung berhubungan dengan kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Carlson *et al* (2006) juga menemukan pemberian kompensasi tunai yang kompetitif dapat memberikan dampak yang positif bagi performa perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Sukanda (2010) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, kepemimpinan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang memiliki keinginan yang tinggi dalam menjalankan tugas. Maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.
2. Secara Parsial, Kompensasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
3. Secara simultan, terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
4. Secara Determinasi, variabel yang mempengaruhi kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan kemampuan dari kepemimpinan dan kompensasi dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan, dapat diberikan saran sebagai berikut.

1. Sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya untuk membangun kinerja pegawai dengan berpartisipasi memberikan saran, ide dan memiliki keinginan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.
2. Perusahaan harus selalu memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja pegawainya agar kerja yang dihasilkan menjadi optimal, Dengan adanya kebijakan perusahaan mengenai pemberian kompensasi yang kompetitif kepada pegawai maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Dalam memimpin dan memberikan kompensasi perusahaan harus meningkatkan kepemimpinan dalam memberikan saran dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses mengambil keputusan, dalam pemberian kompensasi yang sesuai kerja pegawai dan kompetitif maka secara keseluruhan akan menimbulkan semangat kerja pegawai yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti, sebaiknya untuk dapat menambah variabel lain yang tingkat kemungkinan untuk dapat mempengaruhi kinerja lebih tinggi, hal ini agar manajemen diperusahaan dapat mengendalikan tingkat kerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun Wilson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Melayu S P (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Bumi Aksara
- Juliandi, Azuar, Irfan dan Saprinal Manurung (2013), *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Umsu Press
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: Kharisma Putra
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2014,2013,2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: RosdaKarya*
- Mangkuprawira, Sjafii dan Aida Vitalaya Hubies, (2007), *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Mathis, (2014), *Human Resource Managemen*, USA: Ceange Learning
- Rivai, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, (2016), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Sanusi, (2011), *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono, (2012,2009,2008), *Metodelogi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta
- Sutikno, (2014), *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*, Lombok: Holistica Lombok
- Sutrisno, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Cetakan ketujuh, Jakarta: Kencana Prenadamedia
- T. Hani, Handoko, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Umar, H, (2007,2004), *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Rajagrafindo

JURNAL

- I Made Adi Suryadharma ,dkk, (2016), Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (STUDI PADA PT.BPR SRI ARTHA LESTARI DENPASAR) e-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Luksono Pramudito dan Askar Yuniyanto, (2009), Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi, Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank
- Hendry Rosya, (2016), Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen STIE PASAMAN SIMPANG EMPAT, e-jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 4, Nomor 2, Maret 2016