

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MADU
NUSANTARA MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : VEMILA SARI
NPM : 1505160130
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : VEMILA SARI
NPM : 1505160130
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MADU NUSANTARA MEDAN
Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I


(MAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)

Penguji II


(MURVIANA KOTO, SE, M.Si)

Pembimbing


(SUSI HANDAYANI, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua


(JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris


(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : VEMILA SARI
N.P.M : 1505160130
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
**JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MADU
NUSANTARA MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing


SUSI HANDAYANI, SE,MM

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si.


H. JANURI, SE, M.M, M.Si.



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : VEMILA SARI
NPM : 1505160130
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 01.12.2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : VEMILA SARI
N.P.M : 1505160130
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MADU NUSANTARA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
10/2 - 2019	- Koreksi Kusloner - Perbaiki Kusloner		
1/3 - 2019	- Buat Abstrak - Kata Pengantar - Perbaiki redaksional - Perbaiki sumber & data - Perbaiki tabel - Perbaiki pembahasan - Perbaiki kesimpulan & saran		
8/3 - 2019	- Pertanyaan Pembahasan - Perbaiki Daftar Pustaka		
11/3 - 2019	- Acc. Vpt di Sidang Kar		

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, SE, MM

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

ABSTRAK

Vemila Sari, (NPM. 1505160130). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan. Skripsi, 2019. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu. Dalam pengertian tersebut kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah di tetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Madu Nusantara Medan.

Adapun sample yang dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh dan penelitian ini sebanyak 68 orang responden yang merupakan karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan. Hasil ini dikumpulkan melalui Kuesioner dan wawancara yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik. Pengujian hipotesis dan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Madu Nusantara Medan, ditunjukkan juga hasil yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. dan secara simultan juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Dengan R Square yaitu pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti, seperti motivasi, pengembangan karier dan kepuasan kerja dll.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-nya kepada kita semua sehingga kita dapat berfikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat-nya adalah mempunyai penulis dalam menyelesaikan skripsi sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar serjana Serjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa shalawat beriring salam penulis sembahkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam benderang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu kasih untuk Kedua orang tua, Ayahanda tercinta Zulkifli Saleh penulis dalam menyusun Skripsi penelitian ini.

1. Terima dan ibunda tercinta Titin Suherni, yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang merawat, mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang dan mendukung penulis dalam menyusun laporan magang ini, serta seluruh keluarga

besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan berkat doa yang tiada hentinya buat penulis.

2. Bapak Drs. Agusani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
3. Bapak Januri SE., MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Sarifuddin H, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, MSi, selaku sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing laporan skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan laporan skripsi.
9. Bapak Samhati Laia SE selaku Manajer pada PT Madu Nusantara Medan yang telah membantu dan membimbing saya untuk melakukan riset sehingga dan menyelesaikan skripsi ini.

10. Seluruh Dosen dan para staff pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
11. Adik tersayang Iqbal Maulana yang telah memberikan semangat dan doa kepada penulis
12. Kepada teman seperjuangan Citra, Yuyun, Duwi, Ade, Fadila, Aris, Hanifah, Ratna yang selalu membantu dan mendukung untuk menyelesaikan Skripsi ini.
13. Serta seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, penulis hanya berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga laporan magang ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap laporan magang ini dapat menjadi lebih berguna kedepannya.

Wassalamualaikum, Wr. Wb

Medan, Maret 2019

Penulis

VEMILA SARI

NPM.1505160130

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
1. Batasan Masalah.....	5
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Teori Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor- Faktor Kinerja.....	9
c. Indikator Kinerja	12
2. Teori Kepemimpinan.....	15
a. Pengertian Kepemimpinan	15
b. Faktor-faktor Kepemimpinan	16
c. Indikator kepemimpinan.....	17

3. Teori Kompensasi.....	18
a. Pengertian Kompensasi	18
b. Faktor-Faktor Kompensasi.....	19
c. Indikator Kompensasi.....	21
B. Kerangka Konseptual.....	22
C. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Defenisi Operasional.....	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
1. Angket(Quesioner).....	32
a. Uji Validita	33
b. Uji Reliabilitas	36
2. Wawancara	38
F. Teknik Analisis Data	38
1. Metode Regresi Linear Berganda	38
2. Uji Asumsi Klasik	39
3. Uji Signifikansi (Uji t).....	40
4. Uji Signifikansi (Uji f).....	41
5. Uji Determinasi	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian	44
1. Deskripsi hasil penelitian	44
2. Identitas Responden	45

3. Deskripsi Variable Penelitian	47
B. Pembahasan	55
1. Uji Asumsi Klasik	55
a. Uji Normalitas	55
b. Uji Multikolinearitas	57
c. Heterokedastisitas.....	58
2. Regresi Linear Berganda	60
3. Pengujian Hipotesis.....	62
a. Uji Secara Parsial (Uji t)	62
b. Uji Simultan (Uji F)	64
4. Koefisien Determinasi (R-Square)	66
C. Temuan Hasil Penelitian.....	67
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	67
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	68
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Indikator Kinerja karyawan	27
Tabel III-2	Indikator Kepemimpinan	28
Tabel III-3	Indikator Kompensasi.....	28
Tabel III-4	Waktu Penelitian.....	29
Tabel III-5	Daftar Populasi.....	30
Tabel III-6	Sample Penelitian.....	31
Tabel III-7	Uji Validitas untuk variable Kepemimpinan	34
Tabel III-8	Uji Validitas untuk variable Kompensasi	35
Table III-9	Uji Validitas untuk variable Kinerja Karyawan	36
Table III-10	Uji Reabilitas Instrumen	38
Table IV- 1	Instrumen Skala Likers	44
Table IV -2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	45
Table IV- 3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	46
Table IV- 4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Table IV- 5	Skor angket variable Kepemimpinan (X1).....	47
Table IV- 6	Skor Angket Variable Kompensasi(X2).....	50
Table IV- 7	Skor angket untuk variable Kinerja (Y)	52
Table IV- 8	Hasil Uji Multikolinearitas	58
Table IV- 9	Hasil Pengujian Regresi Berganda.....	61
Table IV-10	Uji t.....	63
Table IV- 11	Uji f	65
Table IV- 12	Koefisien Determinasi (R- Square)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Kerangka Konseptual	22
Gambar II-2	Kerangka Konseptual	23
Gambar II-3	Kerangka Konseptual	24
Gambar III-1	Kreteria Pengujian Hipotesis	36
Gambar III-2	Kreteria Penguji Hipotesis	38
Gambar IV-1	Uji Normalitas dengan Grafik Histogram.....	56
Gambar IV-2	Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot.....	57
Gambar IV-3	Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Seatterplot.....	60
Gambar IV-4	Kreteria Pengujian Hipotesis 1.....	63
Gambar IV-5	Kreteria Pengujian Hipotesis 2.....	64
Gambar IV-6	Kreteria Pengujian Hipotesis 3	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan dan dapat diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja (Sihombing, 2015, hal. 5). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk memenuhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian masing-masing pegawai dalam suatu perusahaan (Suparyadi, 2015, hal. 2).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu. Dalam pengertian tersebut kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah di tetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2017, hal. 182).

Upaya-upaya perilaku kerja pegawai peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak peneliti serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja, Tingkat motivasi pekerja, Fasilitas kerja, Budaya kerja, Kepemimpinan, Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai agar tujuan tercapai. Kondisi di atas menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang memenuhi kinerja karyawan (Afandi, 2018, hal. 86),.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu: Kompensasi, jenjang karier dan citra karyawan. Dengan adanya pengaruh kompensasi, karier maupun citra seseorang tentu akan diharapkan akan memicu karyawan bekerja lebih baik. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang di butuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawannya dalam menjalankan tugasnya masing-masing (Kasmir, 2017, hal. 195)

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi sebuah kelompok terorganisasi untuk mencapai tujuan kelompok. atau sebuah proses atasannya yang mendorong bawahannya untuk berperilaku sesuai keinginannya. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan

memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama Selain faktor perilaku kepemimpinan atau gaya pemimpin, kompensasi juga dapat mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan. kompensasi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja karyawan (Huglies dkk, 2012, hal. 6).

Kompensasi adalah apa yang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik yang dikelola oleh sumber daya manusia. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik (Kadarisman, 2012, hal.1)

PT Madu Nusantara Medan merupakan perusahaan nasional yang memiliki perternakan lebah madu dan merupakan perusahaan terkemuka dalam bisnis madu di Indonesia yang kantornya terletak di Jl. Sei Rokan, Babura Medan Sunggal. Berdasarkan tinjauan yang dilakukan dapat diperoleh beberapa masalah yang terlihat di perusahaan yaitu Manager tidak mau tahu kondisi di lapangan atau penjualan yang terpenting target penjualan tercapai, Gaji untuk karyawan kecil tidak sesuai dengan yang diharapkan kemudian pemimpin (manager) tidak terlalu dekat dan kurang ramah terhadap karyawan, target penjualan sering tidak tercapai. Oleh sebab itu PT Madu nusantara harus lebih memperhatikan Karyawan dengan keramahan dari atasan dan memberikan gaji yang cukup agar kinerja karyawan lebih baik dan meningkat.

Fenomena yang terjadi pada PT Madu Nusantara medan, adalah pemimpin kurang memperhatikan karyawan serta rendahnya pendapatan karyawan atau gaji yang diterima mengakibatkan pencapaian target kerja masih belum dapat tercapai dan cenderung menurun, Sistem pemberian hadiah, bonus dan penghargaan bagi

karyawan yang berprestasi belum diterapkan oleh manajemen. Hal ini memberikan dampak karyawan kurang termotivasi untuk berprestasi dan bekerja dengan baik, karyawan hanya bekerja sekadar memenuhi kewajiban terhadap perusahaan.

Kepemimpinan dan sistem kompensasi yang diberlakukan oleh manajemen perusahaan diduga menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal. Banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan kepemimpinan dan kompensasi yang ada. Kepuasan kerja karyawan yang rendah akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, tingkat absensi yang tinggi, banyak karyawan yang mengundurkan diri, prestasi kerja yang menurun yang pada akhirnya kinerja karyawan akan menurun. Rendahnya kinerja karyawan mengakibatkan perusahaan tidak mampu mengembangkan usaha dan bersaing dengan maksimal. Untuk itu, penelitian terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja penting untuk dilakukan. Penelitian ini akan memberikan informasi tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kemudian secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melihat keadaan diatas , maka penulis dapat mengangkat sebuah penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Madu Nusantara Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- 1) Manager tidak mau tahu kondisi penjualan di lapangan yang terpenting targer penjualan tercapai
- 2) Gaji untuk karyawan kecil tidak sesuai dengan yang diharapkan kemudian
- 3) Kinerja karyawan yang belum maksimal ditunjukkan dengan belum maksimalnya kinerja perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah di atas terlihat bahwa kepemimpinan dan kompensasi adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah kepemimpinan, kompensasi, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan subjek PT Madu Nusantara Medan

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhap karyawan PT Madu Nusantara Medan?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Madu Nusantara Medan?

- c. Apakah Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Madu Nusantara Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas,maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Madu Nusantara Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak,yaitu antara lain:

- a. Manfaat teori,dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang teori kepemimpinan,kompensasi dan kinerja karyawan
- b. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan mengenai masalah yang diteliti

- d. Sebagai bahan informasi untuk pembaca mengenai kepemimpinan dan kompensasi kinerja terhadap kinerja karyawan
- e. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya yang ingin membahas mengenai masalah tentang kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan,

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Teori Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan, praktik manajemen sumber daya manusia ini diarahkan untuk pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan (Suparyadi, 2015, hal. 2).

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang mengartikan *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja juga dapat dilihat dari kemampuan mencapai suatu target atau pekerjaan dalam waktu tertentu, yaitu hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai untuk menyelesaikan tugas-tugas (Kasmir, 2016, hal. 182).

Pengertian kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu di bandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, dapat disimpulkan juga bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan untuk pekerjaan yang bersangkutan. (Noor, 2013, hal. 272).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk potensi seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menerapkan standar tertentu (Afandi, 2018, hal. 184).

Pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga bagi yang mencapai standar yang telah di tetapkan berarti bekinerja baik atau sebaiknya bagi yang tidak tercapai dikatakan bekinerja kurang atau tidak baik. (Kasmir, 2016, hal. 182)

Dari pengertian tentang kinerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karena berhubungan erat dengan tujuan suatu organisasi/perusahaan itu sendiri. Semakin baik kinerja karyawan, maka tujuan dari organisasi itu akan mudah dicapai.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan

dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar,sesuai dengan yang telah di tetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik,demikian pula sebaiknya,.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.Artinya jika suatu pekerjaan memilikirancangan yang baik,maka akan memudahkan untuk menjelaskan pekerjaan tersebut secata tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan lainnya.

5) Motivasi kerja

Merupakan kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur,mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas atau tanggung jawab yang diberikannya

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bahunya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira,atas perasaan atau seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.karyawan merasa senang dan gembira atas hasil pekerjaannya.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di lingkungan sekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk dapat tetap bekerja di dalam perusahaan tempatnya bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan di dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh,disiplin kerja dalam hal ini dapaan berupa waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu (Kasmir, 2016, hal. 189)

.

Faktor-faktor yang dipengaruhi kinerja yaitu:

1) Kompensasi

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya.

2) Jenjang karier

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier.

3) Citra karyawan

Merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi teladan (Kasmir, 2016, hal. 195)

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Adapun indikator kinerja adalah:

1) Hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- a. Kuantitas hasil kerja, adalah kemampuan menghasilkan sesuai jumlah standar yang ditetapkan.
 - b. Kualitas hasil kerja, adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
 - c. Efisiensi dalam melakukan tugas, adalah suatu ukuran keberhasilan yang dinilai sesuai besar sumber biaya dari pekerjaan atau kegiatan yang di jalankan.
- 2) Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
- a. Disiplin kerja, adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis
 - b. Inisiatif, adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus di beritahu dan mampu menemukan apa yang harus nya di kerjakan.
 - c. Ketelitian, adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti.
- 3) Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
- a. Kepemimpinan adalah, suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu.
 - b. Kejujuran adalah, suatu sifat yang melekat pada diri seseorang, dan mengacu pada aspek karakter, moral dan berkonotasi positif
 - c. Kreativitas adalah, kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreative dalam memecahkan masalah

Sedangkan menurut Robbins dalam Sopiah dan Sungadji (2018, hal 351) berpendapat bahwa ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yg dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya (Afandi, 2018, hal. 8

Berdasarkan indikator diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan haruslah diperhatikan oleh perusahaan. karena kinerja karyawan sangatlah

berpengaruh terhadap perusahaan karena dimana kesuksesan perusahaan itu dilakukan oleh manajemen kinerja.

2. Teori Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seorang pemimpin sebagai objek untuk mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengatur, menunjukkan serta mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasan, kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling memengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasikan visi. (Wirawan, 2013, hal. 7) .

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi sebuah kelompok terorganisasi untuk mencapai tujuan kelompok. atau sebuah proses atasannya yang mendorong bawahannya untuk berperilaku sesuai keinginannya. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. (Hughes dkk, 2012, hal. 6)

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias dalam mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dalam keberhasilan organisasi (Winardi dalam Lina, Dewi, 2014).

Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Kematangan emosional yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah.
- 2) Komunikatif yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti,
- 3) Memberi keputusan yaitu berani mengambil suatu putusan pada suatu masalah
- 4) Mengawasi yaitu turun ke lokasi kerja karyawan melihat,menanyakan,atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
- 5) Evaluasi yaitu menilai hasil kinerja pegawai dan memutuskan masa depan atau karier pegawai.
- 6) Disiplin yaitu pemimpin taat aturan akan menjadi contoh para pegawainya.
- 7) Motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang optimal
- 8) Visi dan misi yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut
- 9) Profesional yaitu ahli bidang usaha yang dikelola
- 10) Pendidikan yaitu jenjang pendidikan yang mendukung kemampuan dan keterampilan pemimpin.
- 11) Pengalaman kerja yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.
- 12) Tanggung jawab yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.

13) Kewibawaan yaitu disegani diperhatikan dihormati,ditaati,dilindungi dan didukung (Afandi, 2018, hal. 115)

Adapun pendapat lain faktor yang mempengaruhi kepemimpinan,yaitu:

- 1) Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat
- 2) Perubahan dalam sistem nilai masyarakat
- 3) Batas standar pendidikan dan pelatihan
- 4) Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal
- 5) Perubahan dalam organisasi kerja
- 6) Pengaruh dari serikat dagang
- 7) ekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan putusan dan kualitas hidup pekerjaan.
- 8) Peraturan pemerintah (Noor, 2013, hal. 183)

c. Indikator-Indikator Kepemimpinan

Yang menjadi indikator kepemimpinan yaitu:

- 1) Memiiki motivasi yang kuat untuk memimpin,yaitu pemimpin harus dapat memotivasi karyawan nya.
- 2) Tanggung jawab yaitu,kesadaran pemimpin akan kewajibannya dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan
- 3) Disiplin yaitu,perasaan taat dan patuh terhadap nilai nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.
- 4) Mempunyai banyak relasi yaitu,membangun atau menjalin kerja sama dengan orang orang yang dapat membuat mencapai kesuksesan
- 5) Cepat mengambil keputusan yaitu,ketika dihadapkan oleh suatu masalah agar dapat mengambil suatu hasil atau keluaran tepat (Afandi, 2018, hal. 117).

Menurut pendapat lain indikator-indikator kepemimpinan yaitu:

- 1) Keteladanan
- 2) Kecakapan
- 3) Koordinasi dengan bawahan
- 4) Pengambilan keputusan (Ghonyah dan Masurip, 2011)

3. Teori Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan organisasi ada berbentuk uang, kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial), maupun tidak langsung (non finansial). Kompensasi merupakan penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan atas jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Kadarisman, 2012, hal. 49)

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Hani Handoko dalam Jufrizen, 2015)

Kompensasi adalah keseluruhan imbalan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial, yang diperlukan oleh karyawan untuk

memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya (Suparyadi, 2015, hal. 271)

Berdasarkan pendapat pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang seorang pekerja terima dapat berupa fisik maupun non fisik, dapat berupa finansial maupun non finansial sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam, bonus ataupun gaji yang telah diberikan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Pada dasarnya banyak faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi diantaranya:

- 1) Tingkat kecukupannya sebagai imbalan dalam memenuhi kebutuhan dasar (kelayakan)
- 2) Bersifat wajar/adil dilihat dari sudut pasar tenaga kerja (eksternal organisasi/perusahaan)
- 3) Bersifat adil/wajar dari sudut kemampuan organisasi (internal organisasi/perusahaan)
- 4) Memperhatikan perbedaan untuk setiap pegawai organisasi/perusahaan berdasarkan berdasarkan kebutuhan individual, yang terkait dengan perbedaan posisi/jabatan, yang berarti perbedaan kewajiban dan tanggung jawab dalam keikutsertaan mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan (Kadarisman, 2012, hal. 39)

Kompensasi di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya

- 1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang didapat oleh karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari pada yang diberikan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan kebanyakan tenaga tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi tinggi yang diharapkan para karyawan.

4) Jenis perusahaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

6) Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan (Sutrisno, 2013, hal. 191)

c. Indikator-Indikator Kompensasi

Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya:

1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi

Rata-rata atau rendahnya bayaran yang diberikan tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya tingkat pembayaran tergantung kemampuan perusahaannya membayar jasa pegawainya.

2) Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3) Penentuan Bayaran Individu

Penentuan bayaran kompetensi perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja karyawan

4) Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

5) Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. (Mangkunegara, 2010, Hal. 86)

Sedangkan pendapat lain mengemukakan indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan tidak masuk kerja maka gaji akan diterima secara penuh.

2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tetap atau sewaktu-waktu

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja (Sudarmin, 2017)

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara independent variable atau variable bebas (kepemimpinan dan kompensasi) terhadap dependent variable atau variable terikat (kinerja karyawan).

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan.

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu, yaitu keinginan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain, pengaruh dan kekuasaan seorang pemimpin yaitu dalam menyelesaikan suatu masalah ataupun suatu konflik (Thoah, 2010, hal. 121).

Kepemimpinan merupakan bagian penting dan salah satu fungsi dari manajemen, tetapi tidak bisa disampaikan dengan manajemen, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang lain untuk bekerja agar mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan Menurut (Usman, 2014, hal. 181)

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja (Posuma, 2013) , (Brahmasari dan Suprayetno, 2008) dan (putu, 2013)



Gambar II-1: Kerangka Konseptual

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk

perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, Baik upah per jam ataupun gaji periodik, kompensasi yang diterima ada yang berbentuk uang maupun tidak berbentuk uang (Kadarisman, 2012, hal. 1)

Kompensasi adalah sejumlah imbalan yang di terima oleh karyawan yang bersifat finansial maupun nonfinansial untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, kompensasi juga merupakan motivator atau pendorong terwujudnya kinerja yang tinggi (Suparyadi, 2015, hal. 271)

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja (Ryaldi, 2011) , (Mandrey dan Victor, 2015) dan (Supatmi dkk, 2010)



Gambar II-2 : Kerangka Konseptual

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

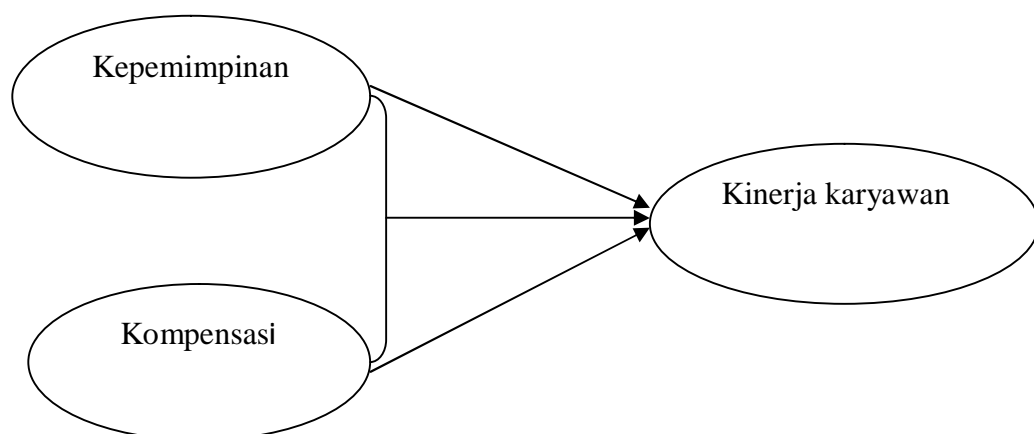
Kinerja karyawan merupakan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dengan adanya kepemimpinan yang baik dari manajemen yang baik diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa horman

serta sopan santun di dalam lingkungan kerjanya. Kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan kepada karyawan dan menjadi tujuan utama karyawan dalam bekerja, hal ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan lebih baik dan cepat diselesaikan.

Pemimpin harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pengikut karena kesediaan mereka menerima pengarahan. Tanpa ada bawahan kepemimpinan seorang manager tidak menjadi relevan. Manager di sini mengarahkan dan mempengaruhi tugas dari para karyawannya agar tugas mereka dapat dikerjakan dengan baik (Sopiah, 2008, hal. 108)

Kompensasi adalah bentuk bayaran langsung dan tidak langsung dalam bentuk manfaat dan intensif yang memotivasi karyawan agar produktifitas kerja meningkat Menurut (Sarinah dkk, 2015, hal. 112)

Menurut peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Santoso, 2013) menyatakan bahwa variable kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2014, hal. 93)

- 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Madu Nusantara Medan.
- 2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Madu Nusantara Medan.
- 3) Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Madu Nusantara Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian Asosiatif dan Kuantitatif. Penelitian asosiatif ini memiliki level tertinggi di bandingkan dengan penelitian deskriptif atau komperatif penelitian jenis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variable (Ratu, 2016, hal. 10)

Penelitian Kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016, hal. 13).

B. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi Operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dalam penelitian diambil defenisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. *Pertama*, Kinerja Karyawan (Y)

Pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi pekerja bagi yang mencapai standar yang telah di tetapkan bererti

mencapai standar yang telah di tetapkan berarti bekinerja baik atau sebaiknya bagi yang tidak tercapai dikatakan bekinerja kurang atau tidak baik (Kasmir,2016, hal. 182)

Tabel III.1

Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketetapan waktu
4	Efektivitas
5	Kemandirian

Sumber: Robbins dalam Sopiah dan Etta (2018, hal 351)

2. Kedua, Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi sebuah kelompok terorganisasi untuk mencapai tujuan kelompok.atau sebuah proses atasannya yang mendorong bawahannya untuk berperilaku sesuai keinginannya.Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar,mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama Menurut (Huglies dkk, 2012, hal.6)

Tabel III.2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Memiliki motivasi
2	Tanggung jawab
3	Disiplin
4	Mempunyai banyak relasi
5	Cepat mengambil keputusan

Sumber : Afandi (2018 hal 117)

3. *Ketiga*, Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah keseluruhan imbalan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial (Suparyadi, 2015, hal. 271)

Tabel III.3
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1	Tingkat Bayaran Biasa Diberikan Tinggi
2	Struktur Pembayaran
3	Penentuan Bayaran Individu
4	Metode Pembayaran
5	Kontrol Pembayaran

Sumber: Mangkunegara(2010 hal 86)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Madu Nusantara Medan yang beralamat jln Sei Rokan Babura Medan Sunggal.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu bagi penulis melakukan penelitian ini pada bulan Desember 2018 sampai dengan bulan April 2019.

Tabel III-4 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019				Apr 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Penelitian	■																			
2	Pengajuan Judul		■																		
3	Penulisan proposal		■	■																	
4	Seminar Proposal				■	■	■														
5	Revisi Proposal						■	■	■												
6	Penulisan Skripsi										■	■	■								
7	Bimbingan Skripsi														■	■	■				
8	Pengesahan Skripsi																■				
9	Sidang Meja Hijau																		■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan kaarakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, 2016, hal. 115)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yg berkerja di PT. Madu Nusantara Medan. Dalam hal ini peneliti mengambil seluruh karyawan sebagai objek peneliti dan seluruh karyawan sebagai sampel.

Tabel III-5 : Daftar Populasi

No	Bagian/Divisi	Populasi
1	Bagian Umum	15
2	Bagian Keungan	8
3	Bagian Program	5
4	Bagian Pemasaran	25
5	Bagian Pengembangan	15
Jumlah		68

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Menurut (Sugiyono, 2016, hal. 116)

Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan cara lainnya, misalnya dengan Sampling jenuh.

Sempling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. (Sugiono, 2016, hal. 122)

Tabel III-6 Sampel Penelitian

No	Bagian/Divisi	Populasi	Sample
1	Bagian Umum	15	15
2	Bagian Keuangan	8	8
3	Bagian Program	5	5
4	Bagian Pemasaran	25	25
5	Bagian Pengembangan	15	15
Jumlah		68	68

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (*Questioner*)

Pengumpulan data dalam instrumen ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditunjukkan kepada karyawan perusahaan PT. Madu Nusantara Medan dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Kurang Setuju (TS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

a.Uji Validitas

Ujia Validasi berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukurapun kemungkinan akan benar (Juliandi dkk, 2015, hal. 76). Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi antara x dan y

X = skor nilai x

Y = skor nilai total y

n = Jumlah sampel

Hipotesisnya adalah :

- 1) $H_0: p = \{ \text{tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)} \}$
- 2) $H_1: p \neq 0 \{ \text{ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)} \}$ kereteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:
 - a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed $\leq \alpha$ 0,05)
 - b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq

nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $\leq 0,05$).

1) Uji Validitas variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel III-7

Uji Validitas untuk variabel Kepemimpinan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,450	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,486	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,454	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,361	0,239	$0,002 \leq 0,05$	Valid
5	0,338	0,239	$0,005 \leq 0,05$	Valid
6	0,384	0,239	$0,001 \leq 0,05$	Valid
7	0,420	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,566	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,522	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,362	0,239	$0,002 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif dan seluruh nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel Kepemimpinan dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen

2) Uji Validitas Kompensasi (X2)

Tabel III-8**Uji Validitas untuk variabel Kompensasi**

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,388	0,239	$0,001 \leq 0,05$	Valid
2	0,361	0,239	$0,003 \leq 0,05$	Valid
3	0,461	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,419	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,342	0,239	$0,004 \leq 0,05$	Valid
6	0,416	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,430	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,360	0,239	$0,003 \leq 0,05$	Valid
9	0,395	0,239	$0,001 \leq 0,05$	Valid
10	0,335	0,239	$0,005 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif dan seluruh nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel Kempensasi dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen.

3) Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel III-9**Uji Validitas untuk variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,362	0,239	$0,002 \leq 0,05$	Valid
2	0,366	0,239	$0,002 \leq 0,05$	Valid
3	0,452	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,597	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,466	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,533	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,349	0,239	$0,004 \leq 0,05$	Valid
8	0,396	0,239	$0,001 \leq 0,05$	Valid
9	0,398	0,239	$0,001 \leq 0,05$	Valid
10	0,412	0,239	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif dan seluruh nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel kinerja dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi dkk 2015, hal. 80)

(Juliandi,2015, hal.82) pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan (Cronbach

alpha), dikatakan reliabel hasil $\alpha \geq 06$ dengan rumus alpha (Juliandi dkk, 2015, hal..82) sebagai berikut :

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

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varians total

Kriteria penguji reabilitas adalah nilai koefisien reabilitas (*Cronbah Alpha*) > 0.6 maka kesimpulannya intrumen yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Juliandi dkk, 2015, hal. 80)

Tabel III-10

Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,672	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,641	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,675	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel uji reabilitas instrumen variabel penelitian diatas dengan dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai reabilitas yang berbeda-beda dengan nilai cronbach's alpha pada variabel X1 = 0,672 $>$ 0,6 variabel X2

cronbach's alpha = 0,641 > 0,6 dan variabel Y cronbach's alpha = 0,675 > 0,6. Maka instrumen dalam penelitian ini memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya .

2. Wawancara (interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit kecil (Sugioyono, 2016, hal. 194).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam (Sugiyono, 2017, hal. 192)

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : sugiyono (2017 hal 192)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan
 a = konstanta
 b_1 dan b_2 = koefisien regresi

- X_1 = kepuasan kerja
 X_2 = komitmen organisasi

2. Penguji Asumsi Klasik

Peguajian Asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis, (Juliandi dkk, 2015, hal. 160). Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan idependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, (Juliandi dkk, 2015, hal.. 162).

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Faktor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* <0,10 atau sama dengan $VIF > 10$. (Juliandi dkk, 2015, hal. 161).

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika

varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas, Juliandi dkk (2015, hal. 161).

3. Uji Signifikansi “t”

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1 = b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu (Sugiyono, 2013, hal. 300):

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

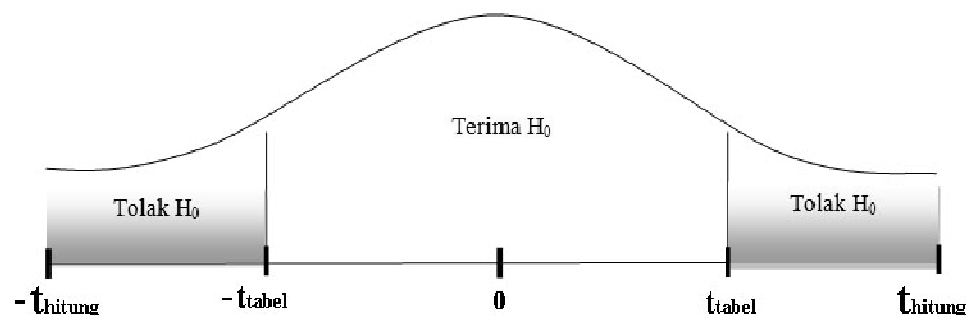
Keterangan

r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t

table



Gambar III-1 Kereteria Pengujian Hipotesis Uji T

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$

H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{total}$ pada $\alpha = 5 \%$

4. Uji Signifikansi “F”

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1: b_1 = b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji “F” yaitu:

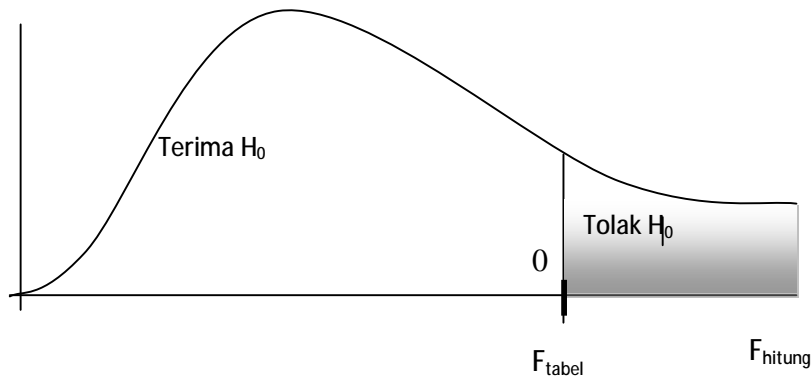
$$Fh = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = sampel



Gambar III-2 Kereteria Pengujian Hipotesis Uji F

Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakkan hipotesis adalah sebagai berikut:

Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakkan hipotesis adalah sebagai berikut:

a. nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat (Sugiyono, 2013 hal. 303).

5. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika Koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap varian terkait, sugiyono (2012, hal. 264).

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

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

Dimana:

D = koefisien determinasi

R^2 = hasil kuadrat korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi hasil penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variable X_1 , 10 pertanyaan untuk variable X_2 dan 10 pertanyaan untuk variable Y, dimana yang menjadi variable X_1 adalah Kepemimpinan, variable X_2 adalah Kompensasi dan variable Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 68 karyawan sebagai sample penelitian. Sistem penelitian dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pertanyaan dan bobot penelitian sebagai berikut

Tabel-VI-1 Instrumen Skala Likers

Keterangan	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber (Sugiyono, 2016, hal. 134)

Bedasarkan ketentuan penelitian skala likers dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable kepemimpinan (X_1) variable kompensasi (X_2) dan variable kinerja karyawan (Y) Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi iberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1

2. Identitas Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan PT. Madu Nusantara Medan yang terdiri dari beberapa karakteristik baik itu dari jenis kelamin,usia,pendidikan dan masa kerja. Yaitu sebagai berikut

a.Jenis kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentasi berdasarkan usia dari 68 responden,dapat dilihat dari table berikut

TABEL IV-2

Distribusi Responden Berdasarkan jenis kelamin

		Jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	25	36,8	36,8	36,8
	Perempuan	43	63,2	63,2	100,0
Total		68	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah),2019

Berdasarkan tabel diatas,dketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu Laki-laki yaitu 25 orang atau 36,8% dan perempuan yaitu 43 orang atau 63,2%

Dari data diatas mayoritas berdasarkan jenis kelamin paling banyak adalah perempuan yaitu berjumlah 43 orang.karena produktifitas perempuan lebih dibutuhkan dari pada produktifitas laki-laki.

b. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentasi berdasarkan usia dari 68 responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	29	42,6	42,6	42,6
	31-40 tahun	32	47,1	47,1	89,7
	41-50 tahun	7	10,3	10,3	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah) 2019

Dari table diatas,diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu 31-40 tahun yaitu 32 orang atau 47,1%, usia antara 20-30 tahun yaitu 29 orang atau 42,6% usia antara 41-50 yaitu 7 orang atau 10,3%

c. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 68 responden,dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	5	7,4	7,4	7,4
	D-1/D3	25	36,8	36,8	44,1
	S-1	31	45,6	45,6	89,7
	S-2	7	10,3	10,3	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah) 2019

Berdasarkan data tabel diatas pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sample dalam penelitian diketahui responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 5 orang atau 7,4% responden yang D3 berjumlah 25 orang atau 36,8%,

responden yang berpendidikan S-1 berjumlah 31 orang atau 45,6% dan yang berpendidikan S-2 berjumlah 7 orang atau 10,3%

Berdasarkan data diatas dari tingkat pendidikan mayoritas yang paling banyak yaitu pada tingkat pendidikan S-1 karena taraf yang baik untuk bekerja diperusahaan adalah lulusan S-1.

3. Deskripsi Variable Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

a. Deskripsi kepemimpinan (X1)

Tabel IV-5

Skor angket untuk variable Kepemimpinan (X1)

Alternatif Jawaban												
No Perny	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	56	82,40%	12	17,60%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
2	49	72,10%	18	26,50%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
3	29	42,60%	37	54,40%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%
4	28	41,20%	40	58,80%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
5	35	51,50%	30	44,10%	3	4,40%	0	0%	0	0%	68	100%
6	39	57,40%	27	39,70%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%
7	40	58,80%	26	38,20%	1	1,50%	0	0%	1	1,50%	68	100%
8	34	50,00%	29	42,60%	5	7,40%	0	0%	0	0%	68	100%
9	40	58,80%	27	39,70%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
10	40	58,80%	25	36,80%	3	4,40%	0	0%	0	0%	68	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah) 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pemimpin yang selalu memberikan pujian kepada

Karyawan apabila mampu mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju

82,40% dan setuju 17,60%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang di ajukan.

2. Jawaban responden tentang pemimpin yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya agar lebih maju, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 72,10%, setuju 1,50% dan kurang setuju 1,50%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.
3. Jawaban responden tentang tanggung jawab pemimpin terhadap karyawan dalam memberikan saran dan arahan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 42,60%, setuju 54,40% dan kurang setuju 2,90%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.
4. Jawaban responden tentang pemimpin memberikan instruksi yang jelas kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 41,20% dan setuju 58,80%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang di ajukan
5. Jawaban responden tentang pemimpin memberikan sanksi berupa potongan gaji terhadap karyawan yang telat datang, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 51,50%, setuju 44,10% dan kurang setuju 4,40%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.
6. Jawaban responden tentang pemimpin selalu memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas

responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 57,40%, setuju 39,70% dan kurang setuju 2,90%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.

7. Jawaban responden tentang pemimpin selalu menjalin hubungan baik dengan perusahaan lain untuk membentuk jaringan bisnis dimasa depan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 58,80%, setuju 36,20% dan kurang setuju 1,50%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.
8. Jawaban responden tentang pemimpin selalu bekerja sama dengan perusahaan perusahaan yang dapat menguntungkan perusahaan yang di jalankan mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 50,00%, setuju 42,60% dan kurang setuju 7,40%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.
9. Jawaban responden tentang pemimpin selalu berkomunikasi dengan bawahannya untuk menyelesaikan suatu masalah mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 54,40%, setuju 26,50% dan kurang setuju 1,50%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.
10. Jawaban responden tentang atasan selalu berbagi ide dengan bawahannya atau berdiskusi dalam membuat dan mengambil suatu keputusan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 58,80%, setuju 36,80% dan kurang setuju 4,40%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.

b. Deskripsi kompensasi (X2)

Tabel IV-6

Skor angket untuk variable Kompensasi (X2)

Alternatif Jawaban												
No Perny	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	69,10%	20	29,40%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
2	31	45,60%	36	52,90%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
3	31	45,60%	36	52,90%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
4	24	35,30%	42	61,80%	0	0%	1	1,50%	1	1,50%	68	100%
5	35	51,50%	32	47,10%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
6	30	44,40%	37	54,40%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
7	38	55,90%	29	42,60%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
8	31	45,60%	33	48,50%	3	4,40%	3	4,40%	1	1,50%	68	100%
9	26	38,20%	36	52,90%	3	4,40%	3	4,40%	0	0%	68	100%
10	29	42,60%	37	54,40%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah) 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang tingkat pembayaran tergantung perusahaan dalam membayar jasa karyawannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 69,10%, setuju 29,40% dan kurang setuju 1,50%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.
2. Jawaban responden tentang tinggi rendahnya pendapatan karyawan tergantung pada kondisi perusahaan mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 45,60%, setuju 52,90% dan kurang setuju 1,50%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.
3. Jawaban responden tentang rata-rata bayaran yang di berikan oleh perusahaan sudah dengan standart yang berlaku mayoritas responden menjawab setuju (

sangat setuju 45,60%, setuju 52,90% dan kurang setuju 1,50%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.

4. Jawaban responden tentang kesempatan kenaikan gaji sesuai dengan yang telah dicapai oleh perusahaan mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 35,30%, setuju 61,80%, kurang setuju 1,50% dan tidak setuju 1,50%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.
5. Jawaban responden tentang mendapatkan gaji yang cukup sesuai dengan yang telah dikerjakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 51,50%, setuju 42,60% dan kurang setuju 1,50%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.
6. Jawaban responden tentang bayaran karyawan sesuai dengan tinggi rendahnya prestasi kerja mayoritas responden menjawab s setuju (sangat setuju 44,40%, setuju 54,40% dan kurang setuju 1,50%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.
7. Jawaban responden tentang bayaran yang diterima setiap karyawan selalu tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 55,90%, setuju 42,60% dan kurang setuju 1,50%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.
8. Jawaban responden tentang bayaran tunjangan uang makan diberikan karyawan adalah 2 minggu sekali mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 45,60%, setuju 48,50%, kurang setuju 4,40%,Tidak setuju 4,40% dan sangat

tidak setuju 1,50%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.

9. Jawaban responden terhadap pengendalian langsung dilakukan untuk mengontrol biaya kerja setiap karyawan mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 38,20%, setuju 52,90% ,kurang setuju 4,40% dan tidak setuju 4,40%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.

10 Jawaban responden terhadap meningkatkan standar kompetensi kerja dari setiap karyawan mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 42,60%, setuju 54,40% dan kurang setuju 2,90%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.

c. Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV-7

Skor angket untuk variable Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No Perny	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	56	82,40%	12	17,60%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
2	49	72,10%	18	26,50%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
3	29	42,60%	37	54,40%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%
4	28	41,20%	40	58,80%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
5	35	51,50%	30	44,10%	3	4,40%	0	0%	0	0%	68	100%
6	39	57,40%	27	39,70%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%
7	40	58,80%	26	38,20%	1	1,50%	0	0%	1	1,50%	68	100%
8	34	50,00%	29	42,60%	5	7,40%	0	0%		0%	68	100%
9	40	58,80%	27	39,70%	1	1,50%	3	0%	0	0%	68	100%
10	40	58,80%	25	36,80%	3	4,40%	0	0%	0	0%	68	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah) 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang karyawan yang selalu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 82,40% dan setuju 17,60%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.
2. Jawaban responden tentang pengetahuan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 72,10%, setuju 26,50% dan kurang setuju 1,50%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.
3. Jawaban responden tentang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan seperti yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 42,60%, setuju 54,40% dan kurang setuju 2,90%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.
4. Jawaban responden tentang tugas dan pekerjaan dari perusahaan dapat dipahami karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 41,20% dan setuju 58,80%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.
5. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik serta tidak menunda nunda pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 57,40%, setuju 44,10% dan kurang setuju 4,40%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan

6. Jawaban responden tentang penggunaan waktu secara efisien untuk mengerjakan suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 57,40%, setuju 39,70% dan kurang setuju 2,90%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan
7. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan sesuai dengan yang diharapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 58,80%, setuju 38,20%, kurang setuju 1,50% dan sangat tidak setuju 1,50%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan
8. Jawaban responden tentang dalam menjalankan tugas jarang melakukan kesalahan , mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 50,00%, setuju 39,70% dan kurang setuju 1,50%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan.
9. Jawaban responden tentang tidak meminta bantuan dari karyawan lain dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju (sangat setuju 58,80%, setuju 39,70% dan kurang setuju 1,50%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan
10. Jawaban responden tentang mempertimbangkan pendapat karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 58,80%, setuju 36,80% dan kurang setuju 4,40%) hal ini berarti responden karyawan PT Madu Nusantara Medan menyetujui pernyataan yang diajukan

B. Pembahasan

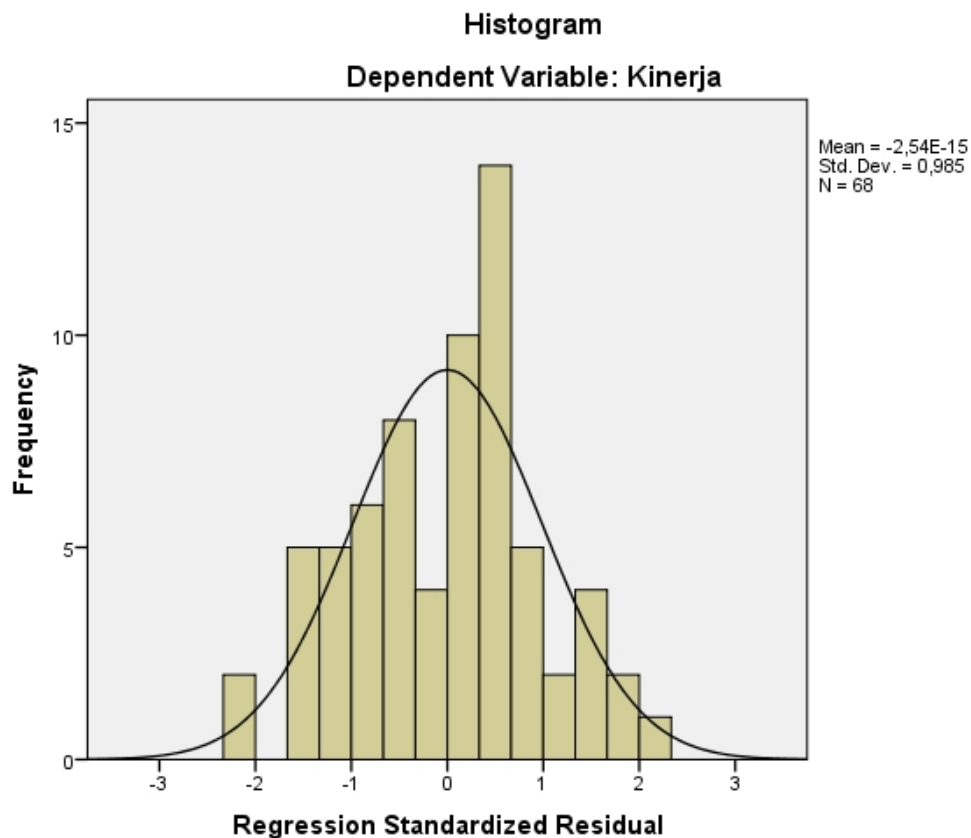
1. Uji Asumsi klasik

Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut dapat memenuhi pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi. Variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Juliandi dkk, 2015, hal 162) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-1
Uji Normalitas dengan Grafik Histogram
Histogram
Dependent Variable: kinerja



Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 2019

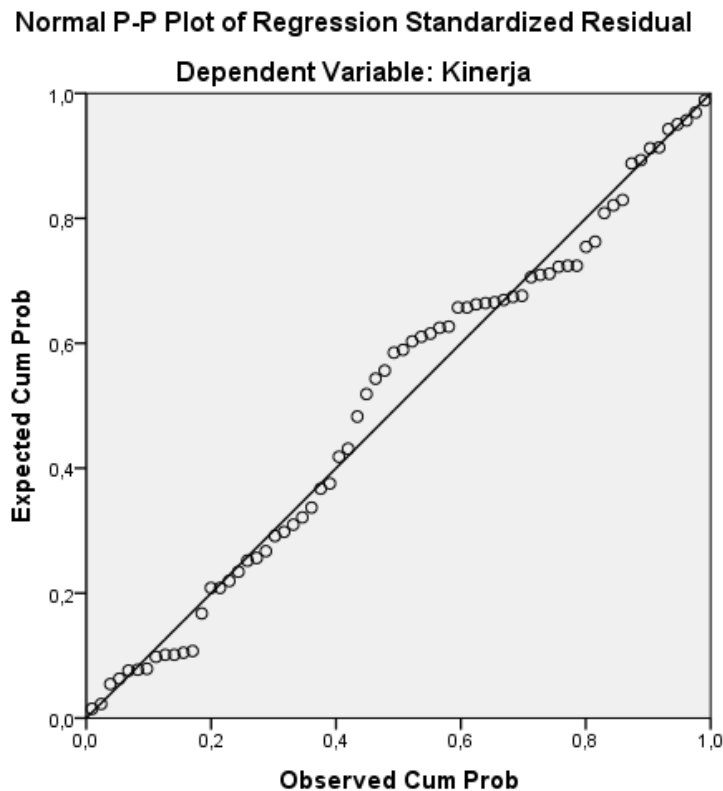
Hasil uji Normalitas di atas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram di atas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak condong (skewness) ke kiri maupun condong ke kiri maupun condong ke kanan atau bisa di simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik P.P plot. Pada grafik ini terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal atau penyebaran searah dengan

garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Gambar IV-2

Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot



Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS 2019

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variable independen. Apabila terdapat korelasi antara variable bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian

multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance inflas faktor*) antara variable independen dan variable tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *tolerance*, Batasan umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $<0,10$ atay sama dengan $VIF >10$ (Juliandi dkk, 2015, hal. 161). Melalui program SPSS for windows versi 22.0 dengan ketentuan sebagai berikut.

1. Jika nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas
2. Jika nilai $VIF < 10$, maka terjadi multikolinearitas
3. Jika nilai Tolerance $> 0,01$ maka tidak terjadi multikolinearitas
4. Jika nilai Tolerance $< 0,01$ maka terjadi multikolinearitas

Tabel IV-8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	1,000	1,000
	Kompensasi	1,000	1,000

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah) 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa model regresi tidak terdapat multikolinearitas, karena nilai VIF pada kedua variable independen dalam penelitian ini kurang 10 yaitu kepemimpinan (1,000) dan nilai Tolerance 0,01 yaitu kepemimpinan (1,000) dan kompensasi (1,000),

c. Uji Heterokedastisitas

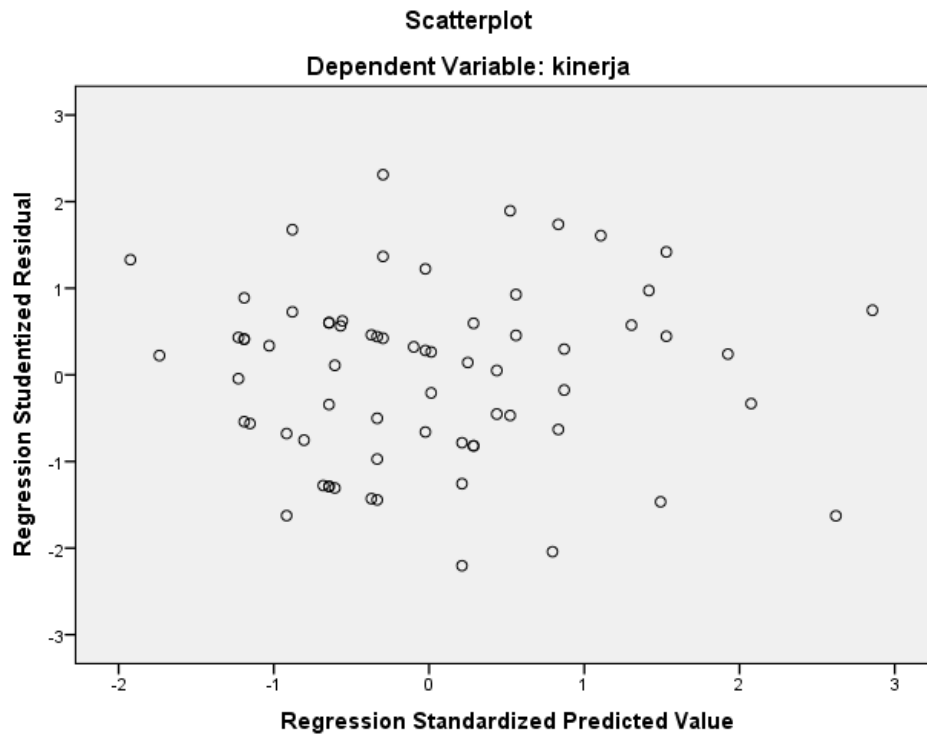
Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas.

Dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas, (Juliandi dkk 2015, hal. 161). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya Heterokedastisitas, dapat dengan menggunakan metode grafik plot antara nilai prediksi variable dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kemudian deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah diolah.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar dan kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homokedastisitas

Gambar IV-3
Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah) 2019

Dari gambar diatas disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak,tidak membentuk pola tertentu,titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga “Tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.persamaan regresi dalam (Sugiyono, 2017, hal. 192)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 + X_2$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kompensasi

TABEL IV-9
Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,189	6,902		2,490	,015
	Kepemimpinan	,337	,104	,358	3,250	,002
	Kompensasi	,296	,116	,282	2,559	,013

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah) 2019

Berdasarkan tabel diatas,maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut

$$Y = 17.189 + 0.337 X_1 + 0.296 X_2$$

Keterangan:

- Nilai $a = 17.189$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja (Y) adalah sebesar 17.189
- Nilai Koefisien regresi $X_1 = 0,337$ menunjukkan apabila Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan PT Madu Nusantara Medan sebesar 33,7% kontribusi yang diberikan kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 35,8% dilihat dari standardized coefficient pada tabel IV-10 diatas

- c. Nilai Koefisien regresi $X_2 = 0,296$ menunjukkan apabila Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan PT Madu Nusantara Medan sebesar 29,6% kontribusi yang diberikan kompensasi terhadap kinerja sebesar 28,2% dilihat dari standardized coefficient pada tabel IV-10 diatas

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variable bebas secara individual dapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat. Rumus yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

t = nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Untuk penyederhanaan uji statistik diatas peneliti menggunakan data SPSS *for Windows* versi 22 pada tabel IV-11, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel IV- 10
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,189	6,902		2,490	,015
Kepemimpinan	,337	,104	,358	3,250	,002
Kompensasi	,296	,116	,282	2,559	,013

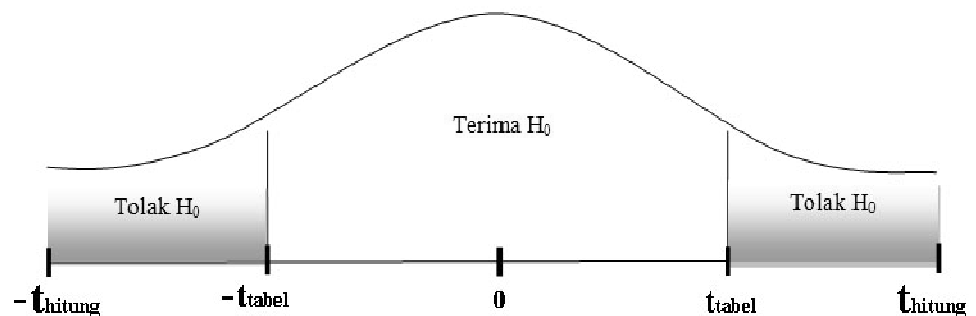
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah) 2019

Untuk kriteria pengujian hipotesis (uji t) dilakukan pada tingkat 5% dengan dua arah (0,05). Nilai t untuk $n = 68 - 2 = 66$ adalah 1,997

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karayawan

Uji t digunakan digunakan untuk mengetahui apakah berpengaruh terhadap kinerja mempunyai hubungan atau tidak dari pengelolaan SPSS for windows versi 22 maka dapat diperoleh hasil uji $t_{hitung} 3,250 > 1,997 t_{tabel}$ maka H_0 diterima, sehingga ada pengaruh variable Stres Kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV-4 Kereteria Pengujian Hipotesis 1

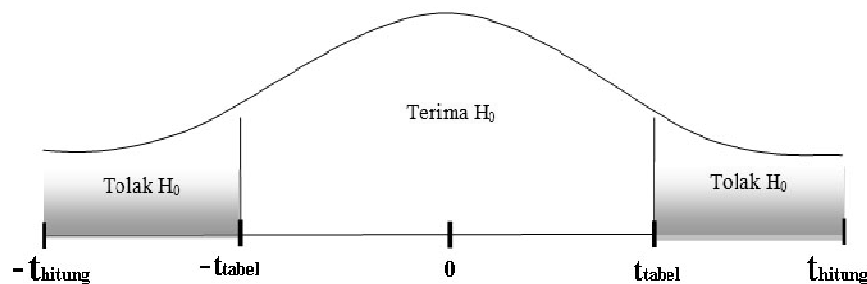
Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah) 2019

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,250 sementara t_{tabel} sebesar 1,997 Dan nilai signifikasi sebesar 0,002 (lebih kecil dari 0.05) berarti H_0 ditolah (H_a

diterima),hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Madu Nusantara Medan.

2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kompensasi secara individual mempunyai hubungan atau tidak terhadap kinerja karyawan dari pengelolaan SPSS *for windows* versi 22 maka dapat diperoleh hasil uji t_{hitung} 2,559 > 1,997 t_{tabel} maka H_0 ditolak (H_a diterima) sehingga ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan



Gambar IV-5 Kereteria Pengujian Hipotesis 2

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah) 2019

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kompensasi terhadap kinerja di peroleh t_{hitung} sebesar 2,559 sementara t_{tabel} 1,997 dan signifikasi sebesar 0,013 (lebih kecil dari 0,05) Berarti H_0 ditolak (H_a diterima),hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variable kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikasikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dan variable bebas yaitu Kepemimpinan dan kompensasi untuk dapat menjelaskan tingkah laku dan keragaman kinerja. uji F

juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variable memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistic pengujiannya

Tabel IV-11

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,966	2	39,483	8,622	,000 ^b
	Residual	297,666	65	4,579		
	Total	376,632	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

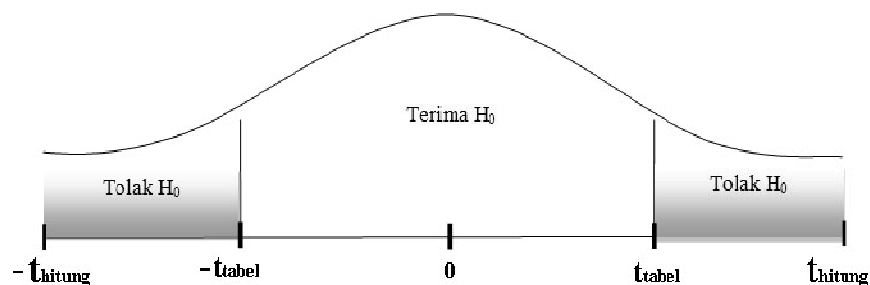
Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah) 2019

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 68 - 2 - 1 = 65 \text{ adalah } 3.138 (F_{tabel})$$

Kreteria pengujian

a. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} < 3,138$ atau $-F_{hitung} > -3138$

b. Terima H_0 apabila $F_{hitung} > 3,138$ atau $-F_{hitung} < -3138$



Gambar IV-6 Kerreteria Pengujian Hipotesis 3

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah) 2019

Berdasarkan hasil Uji F hitung pada tabel diatas dapat dinilai F_{hitung} sebesar

8.622 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = n - k - 1 = 65$

dengan tingka signifikan 5% adalah 3,138

Karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} maka H_a diterima (H_0 ditolak) artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variable independen dapat menjelaskan variable dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka Koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variable-variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) yang kecil berarti kemampuan variable-variable independen dalam menjelaskan variable dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya:

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,458 ^a	,210	,185	2,13997

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah) 2019

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,421, artinya kontribusi kepemimpinan dan kompensasi sebesar 42,1% untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Madu Nusantara Medan.
2. Koefisien nilai determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,210 (21%) artinya 21% variable kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) dapat menjelaskan

variable kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 79% dijelaskan oleh variable lain diluar peneliti

3. Untuk nilai adjust R Square sebesar 0,185 (18,5%), sehingga dapat dijelaskan bahwa 18,5% variasi variabel independen yaitu kemampuan kerja dan penghargaan dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya 81,5% dipengaruhi variable lain diluar model.

Dari data diatas dapat disimpulkan pengaruh variable bebas yaitu kepemimpinan dan kompensasi terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan lemah.

C. Temuan Hasil Penelitian

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penelitian responden terhadap variable-variable penelitian secara umum sudah cukup baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari kurangnya tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variable dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja di peroleh Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,250 sementara t_{tabel} sebesar 1,997 dan mempunyai angka yang signifikasi sebesar 0,002 (lebih kecil dari 0.05) berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikasi antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Madu Nusantara Medan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Hughes dkk ,(2012, hal. 6) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi sebuah kelompok terorganisasi untuk mencapai tujuan kelompok.atau sebuah proses atasannya yang mendorong bawahannya untuk berperilaku sesuai keinginannya.Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar,mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh penellitian Posuma (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Seorang karyawan akan bekerja dengan maksimal,memunculkan kemampuan dan keterampilan hal ini karena mereka mentaati perintah yang diberikan oleh pemimpin yang ada di perusahaan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja di peroleh Kinerja di peroleh t_{hitung} sebesar 2,559 sementara t_{tabel} 1,997 dan mempunyai angka yang signifikasi sebesar 0,013 (lebih besar dari 0,05) Berarti H_0 ditolak (H_a diterima),hal ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikasi antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Madu Nusantara Medan. Hal ini berarti ketika sistem kompensasi baik di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Sutrisno (2008, hal. 198) Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja,mengandung masalah kompensasi dan skala kompensasi dalam pratiknya,sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai nilai.Kompensasi sendiri merupakan pemberian upah kepada karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mandrey dan Victor, (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. pemberian kompensasi yang baik terhadap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan yang menyatakan bahwa Berdasarkan hasil Uji F_{hitung} pada dapat dinilai F_{hitung} sebesar 8.622 F_{tabel} 3,138 dengan signifikan 0,000 < signifikan 0.05 adalah 3,138 ,

Karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} maka H_a diterima (H_0 ditolak) artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi sebagian dari system organisasi yang sangat menentukan tingkat kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi, dengan demikian kepemimpinan dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah di bahas sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan PT Madu Nusantara Medan ditinjau dari nilai diperoleh t_{hitung} sebesar 3,250 Dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0.05.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT Madu Nusantara Medan ditinjau dari nilai diperoleh t_{hitung} sebesar 2,559 sementara dan nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih besar dari 0,05
3. Dari kedua Variable Independen yang digunakan yaitu Kepemimpinan dan Kompensasi, secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen yaitu kinerja. jadi kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Madu Nusantara Medan.
4. Koefisien nilai determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,210 (21%) artinya 21% variable kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) dapat menjelaskan variable kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 79% dijelaskan oleh variable lain diluar peneliti, Dari data diatas dapat disimpulkan pengaruh variable bebas yaitu kepemimpinan dan kompensasi terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan lemah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dapat diberikan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebaiknya atasan lebih sering lagi memberikan arahan kepada karyawan karna kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Madu Nusantara Medan. Perintah, motivasi serta dorongan yang diberikan atasan kepada karayawan dapat membuat karyawan lebih giat lagi serta memaksimalkan kemampuamnya dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diperintahkan,
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebaiknya atasan lebih memperhatikan lagi dalam memberikan kompensasi kepada karyawan karena kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Madu Nusantara Medan.kompensasi yang diberikan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebaiknya pengaruh kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan lebih ditingkatkan lagi begitu pula dengan pengaruh kompensasi yang diberikan oleh karyawan,karena pengaruh kepemimpinan dan kompensasi masih lemah untuk kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggali variable-variable lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi perusahaan.dengan dmikian diharapkan mampu memberikan konstribusi yang berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1, Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Brahmasari, A., Ayu, & Agus S., (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi khusus pada PT. Pei hai internasional wiratama indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 124-135
- Delti., (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trubaido Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Penelitian*, 3(2), 495-506
- Effendi., & Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Cetakkan ke-1 Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hughes, R., Robert, G., & Gordon. (2012). *Leadership Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman*. Edisi 7 Jakarta: Salemba Humanika.
- Jufrizen., (2015). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT perkebunan nusantara III (persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 15(1) 37-47
- Juliandi, A., Irfan., dan Manurung,S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis* Cetakan Ke-2 Medan: Umsu Press.
- Kadarisman, (2016). *Manajemen Kompensasi*. Cetakan Ke-3 Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-3 Depok: Rajawali Pers.
- Mandey, M, A., & Victor, L. (2015) Pengaruh Kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Emba*, 3(3), 1383-1394
- Manik, S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Jurnal Lembaga Keuangan*, 1(2), 230-244
- Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan sistem reward sebagai variable moderating. *Jurnal Riset Akutansi dan Bisnis*, 14(1), 77-97
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen* Cetakan Ke-1 Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Posuma, C. (2013). Kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit payuhbusang Manado *Jurnal EMBA* 1(4), 2303-1174
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado *Jurnal EMBA* 1(4), 2303-1174
- Ratu, I, T., (2016). *Manajemen Penelitian Guru*. Jakarta: PT Grasindo.
- Slamet, R., (2011). Pengaruh kompensasi finansial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur Jawa timur *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 13(1), 40-45
- Santoso, E., (2013). *Pengaruh* kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bank sentral Asia Kudus *Jurnal Penelitian* 2(1) 55-65
- Sihombing, S., Simon, G., & Sonya, S. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1 Medan: Penerbit In Media.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sopiah., & Sugandi, E, M. (2018) *Manajemen Suberdaya Manusia Strategik*, Depok: C.V Andi Offset.
- Sugiono., (2016). *Metode penelitian bisnis*, Cetakan Ke-18 Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supatmi, M, E., Umar, N., & Hamidah, N, U. (2010) Pengaruh pelatihan, Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan *Jurnal profit* 7(1) 25-37
- Suparyadi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-3 Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M., (2010). *Kepemimpinan dalam manajemen*, Edisi Pertama Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, (2013). *Kepemimpinan*, Cetakan Ke-1 Depok: PT Raja Grafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : VEMILA SARI
NPM : 1505160130
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 26 Mei 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Huta I afd II Aek Nauli Simalungun
Anak ke : 1 dari 2 bersaudara

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Zulkifli Saleh
Pekerjaan : Karyawan BUMN
Alamat : Huta I afd II Aek Nauli Simalungun
Nama Ibu : Titin Suherni
Pekerjaan : Karyawan BUMN
Alamat : Huta I afd II Aek Nauli Simalungun

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. 2003 s/d 2009 : SD Negeri 060931 Medan Amplas
2. 2009 s/d 2012 : SMP Negeri 6 Medan
3. 2012 s/d 2015 : SMA Negeri 5 Medan
4. 2015 s/d 2019 : Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jurusan Manajemen Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Maret 2019

VEMILA SARI