

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PADA PT. SUMATERA JAYA MEDIA**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : ROBY IRWANDA
NPM : 1405160702
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 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 28 Maret 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ROBY IRWANDA
N P M : 1405160702
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA JAYA MEDIA

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

[Signature]
Dr. AZUAR JULIANDI, S.E., S.Sos., M.Si

Penguji II

[Signature]
Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M

Pembimbing

[Signature]
SUSI HANDAYANI, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

[Signature]
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

[Signature]
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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 SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : **ROBI IRWANDA**
N.P.M : **1405160702**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SUMATERA JAYA MEDIA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, . Maret 2018

Pembimbing Skripsi


SUSI HANDAYANI, SE, MM

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



I. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ROBY IRWANDA
NPM : 1405160702
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, 9 Januari 2018
Pembuat Pernyataan



NB :

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

•

ABSTRAK

ROBY IRWANDA (1405160702) Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja pada PT. Sumatera Jaya Media, Skripsi. 2018.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumatera Jaya Media yang berjumlah 68 orang. Pada peneliti ini tidak melakukan pengambilan sampel karena jumlah populasi yang sedikit sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang karyawan PT. Sumatra Jaya Media. Tehnik analisis data yang digunakan adalah daftar angket(questioner), studi dokumentasi dan wawancara (interview). Tehnik analisis data yang digunakan adalah koefisien determinasi, analisis regresi berganda, uji t, uji F.

Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumatera Jaya Media. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumatera Jaya Media. Kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumatra Jaya Media.

***Kata Kunci:* Kompensasi, Kepemimpinan dan Kinerja**

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-nya berupa kesehatan,keselamatan dan kelapanga waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beriring salam kepada Nabi Muhammad SAW, dan keluarga serta para sahabatnya serta pengikut akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul "PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA JAYA MEDIA".

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku **Hasan Basri** dan ibu **Aslinda** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril,materi,dan spiritual.Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang di berikan kepada penulis.Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini. proposal skripsi ini.

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H.Januari, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

-
- 3. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku dekan I fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si. selaku wakil Dekan III sekaligus Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 5. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, S.E, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- 6. Ibu Susi Handayani, S.E, MM, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan meluangkan waktu kepada penulis.
- 7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
- 8. Seluruh Pimpinan dan Karyawan PT Sumatera Jaya Media.
- 9. Buat teman dan saudara yang telah banyak memberikan dukungan dan doanya dalam menyelesaikan Skripsi ini .

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga kiranya skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. *wassalamu 'alaikum wr.wb*

Medan, Maret 2018

Penulis

ROBY IRWANDA
1405160702

•

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Indikator Kinerja	12
3. Kompensasi	12
a. Pengertian Kompensasi	12
b. Faktor-faktor Kompensasi	13
c. Indikator Kompensasi	15
3. Kepemimpinan	16
a. Pengertian Kepemimpinan	16
b. Teori Kepemimpinan	17
c. Indikator Kepemimpinan	24

	B. Kerangka Konseptual	25
	C. Hipotesis	27
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	28
	B. Defenisi Operasional	28
	C. Tempat dan Waktu Penelitian	29
	D. Populasi dan Sampel	30
	E. Teknik Pengumpulan Data	30
	F. Teknik Analisis Data	35
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	39
	1. Identitas responden	39
	2. Analisis Variabel penelitian	41
	3. Analisis Regresi Berganda	41
	4. Uji Asumsi klasik	48
	5. Pengujian Hipotesis	51
	a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)	51
	b. Pengujian Secara Serempak (Uji F)	51
	B. Pembahasan	53
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	56
	B. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA
 DAFTAR RIWAYAT HIDUP
 LAMPIRAN-LAMPIRAN

•

DAFTAR TABEL

Tabel III-1.	Operasionalisasi Variabel Penelitian	29
Tabel III-2.	Skedul Penelitian	30
Tabel III-3.	Skala Likert	31
Tabel III-4	Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1)	32
Tabel III-5	Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X_2)	33
Tabel III-6	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)	33
Tabel III-7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	35
Tabel IV-1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel IV-5.	Skor Angket untuk Variabel X_1 (kompensasi)	41
Tabel IV-6.	Skor Angket untuk Variabel X_2 (Kepemimpinan)	43
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)	45
Tabel IV-8	Coefficients	48
Tabel IV-9.	Koefisien Regresi	51
Tabel IV-10.	Uji t	51
Tabel IV-11	Nilai R – Square	51
Tabel IV-12.	Uji t	51
Tabel IV-13	Nilai R – Square	52
Tabel IV-14.	Uji F	52
Tabel IV-15	Nilai R – Square	53

•

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1: Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	25
Gambar II-2: Paradigma Penelitian Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja	26
Gambar II-3: Paradigma Penelitian Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja	27
Gambar IV-1 Normalitas	48
Gambar IV-2. Heterokedastitas	50

BAB I

PENDAHULUAN

E. Latar Belakang

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2011, hal. 113).

Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu perusahaan karena jika tidak ada kinerja maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada perusahaan.

Tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini

dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja.

PT. Sumatra Jaya Media sebagai suatu perusahaan besar tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. Memperhatikan dari rendahnya tingkat kinerja di atas juga terjadi pada PT. Sumatera Jaya Media mengenai beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan ketidakmampuan seorang pemimpin dan kompensasi yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Menurut (Umar, 2013, hal. 54) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya: “gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, iklim kerja, dukungan organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja”. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dan layak, serta perusahaan juga perlu memperhatikan kepemimpinan dalam memimpin bawahannya.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi

yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang curahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Sumatera Jaya Media yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan dan jiwa serta fasilitas yaitu berupa laptop ataupun Smartphone. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini, selain masalah gaji beberapa hal yang dirasakan karyawan belum baik kompensasi yang diberikan perusahaan seperti kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan-karyawan berprestasi, sehingga masih ada terkesan bahwa karyawan yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi sama saja di perusahaan. Hal ini disebabkan factor pimpinan yang kurang mampu melihat karyawan-karyawan yang berprestasi.

Disamping kompensasi peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan kepemimpinan yang baik di perusahaan. Dimana pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memimpin pengikutnya mencapai suatu tujuan tertentu. Pemimpin yang mempunyai karisma akan memudahkan mengarahkan staf atau pengikutnya. Pemimpin yang tidak berkarisma akan kesulitan mengarahkan staf atau pengikutnya.

PT. Sumatera Jaya Media memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas baik dari sumber daya manusia nya maupun output yang dihasilkan. Untuk mencapai itu semua tidak terlepas dari masalah kompensasi dan

•

kepemimpinan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, idealnya perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan menampilkan sosok pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, kemudian untuk memperoleh karyawan yang berkualitas perusahaan juga harus mencanangkan program kompensasi yang menarik agar calon karyawan yang akan datang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Adanya peranan pimpinan dalam mengelola setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan operasional perusahaan, tingginya peran kepemimpinan dalam memberikan tingkat kesadaran karyawan akan pentingnya akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja. Masalah kepemimpinan yang terlihat di perusahaan adalah masih terlihat adanya permasalahan dengan kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut masih kurangnya koordinasi dalam hal program kerja, dimana masih ditemui beberapa karyawan yang dibebankan pekerjaan yang tidak dibidangnya oleh pimpinan sehingga karyawan merasa kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, selain masalah tersebut, masih ada beberapa karyawan yang kurang dapat diatur pimpinan, terutama dalam hal pembagian tugas dalam peliputan berita.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka penelitian ini berjudul: **“Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada PT. Sumatra Jaya Media”**.

F. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Sumatera Jaya Media dapat diperoleh informasi bahwa permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu:

1. Masih adanya beberapa karyawan memiliki kinerja yang kurang sesuai dengan keinginan perusahaan, terutama dalam hal ketepatan waktu dalam peliputan berita.
2. Gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang karyawan lakukan.
3. Gaji yang diberikan perusahaan dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan saat ini
4. Kepemimpinan yang ada diperusahaan belum optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan

G. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan, penulis membatasi masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kompensasi, kepemimpinan pada PT. Sumatera Jaya Media.

2. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media?

- b. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media?

H. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan masukan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam masalah kompensasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan..
- b. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan PT. Sumatera Jaya Media dalam hal pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan.
- c. Sebagai referensi bagi peneliti lain di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Mangkunegara (2013, hal. 67) mengatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Hasibuan, (2011, hal. 94) mengatakan: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Rivai (2008, hal 15) menyatakan: “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan hasil yang seperti diharapkan”

Menurut pengertian di atas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh

perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Mathis dan Jackson (2008, hal. 83) diantaranya adalah : “Kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.”

Sedangkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Mangkunegara (2013, hal.67) adalah :

- 1). Faktor Kemampuan
- 2). Faktor Motivasi

Berikut ini penjelasan kedua faktor tersebut:

1). Faktor Kemampuan

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

2). Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi

menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Pandji Anoraga (2009, hal. 178-179), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi
- 2) Pendidikan
- 3) Pengawasan
- 4) Keterampilan
- 5) Sikap etika kerja
- 6) Gizi dan kesehatan
- 7) Tingkat penghasilan
- 8) Lingkungan dan sistem kerja
- 9) Teknologi
- 10) Sarana produksi
- 11) Jaminan sosial
- 12) Manajemen
- 13) Kesempatan berprestasi

Berikut ini dijelaskan satu persatu faktor-faktor tersebut:

1). Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2). Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.

3). Pengawasan

Pengawasan adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Pengawasan mempunyai hubungan

yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4). Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

5). Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

6). Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7). Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan maka akan semakin besar prestasi yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga kinerja karyawan akan tercapai.

8). Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan

penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja, karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini mengganggu kerja karyawan.

9). Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10). Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11). Jaminan sosial

Perhatian dan pengawasan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

12). Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja akan tercapai.

13). Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan kinerja.

c. Indikator Kinerja

Mathis dan Jackson (2008, hal. 78) menyatakan bahwa :

“Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Prestasi kerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

(1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) jangka waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah:

“Kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.”

Keseluruhan unsur/komponen penilaian kinerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan kinerja dari para karyawan.

3. Kompensasi

d. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi organisasi atau perusahaan. Organisasi ataupun perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Gomes (2009, hal. 129) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Menurut Samsudin (2008, hal. 187) kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

e. **Faktor-faktor Kompensasi**

Perlu dikemukakan bahwa pertimbangan pemberian kompensasi balas jasa kepada karyawan, sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor atau kondisi yang ada pada perusahaan dan faktor dari luar perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi dari dalam perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Berat ringannya suatu pekerjaan. Untuk pekerjaan yang mengandung resiko tinggi pemberian kompensasi akan lebih tinggi dari pada pekerjaan yang tidak mengandung resiko tinggi.
2. Kemampuan kerja dari karyawan tersebut. Kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberikan kompensasi yang memadai dengan kemampuan karyawan.

3. Jabatan atau pangkat. Memang salah satu pertimbangan bahwa makin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan, akan makin besar kompensasi balas jasa yang diterima.
4. Pendidikan. Dalam pemberian kompensasi balas jasa, tentu masalah pendidikan akan menjadi pertimbangan, pemberian kompensasi sesuai dengan pendidikan karyawan yang bersangkutan maksudnya untuk menuju prestasi.
5. Lama bekerja. Makin lama karyawan bekerja, tentu akan mengharapkan kompensasi balas jasa yang meningkat sesuai lamanya karyawan bekerja.
6. Kemampuan perusahaan. Pemberian kompensasi balas jasa juga sangat dipengaruhi kemampuan perusahaan dalam hal keuangan.

Pemberian kompensasi ini juga dipengaruhi oleh faktor dari luar perusahaan yaitu:

1. Peraturan pemerintah. Pemerintah dalam pelaksanaan pemberian balas jasa untuk pekerja bidang pengolahan maupun jasa dapat mempengaruhi dan memaksakan suatu peraturan untuk menetapkan upah minimum.
2. Biaya hidup. Penentuan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh biaya hidup sehari-hari.
3. Tawar-menawar serikat pekerja. Pengaruh tawar menawar dengan kelompok serikat pekerja akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan tanpa serikat pekerja, untuk mencegah posisi karyawan yang kuat dalam perusahaan beberapa manajer mengusahakan

pemberian kompensasi yang disamakan dengan atau melampaui patokan kompensasi yang ditetapkan serikat pekerja.

4. Letak geografis. Perbedaan dalam pemberian kompensasi balas jasa, juga sangat dipengaruhi letak geografis perusahaan tersebut.
5. Pasar tenaga kerja. Menurut pendapat kaum klasik, harga suatu barang sangat ditentukan oleh penawaran dan permintaan akan barang tersebut.

f. **Indikator Kompensasi**

Adapun indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2013, hal.

86 adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan
- b. Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan.
- c. Kontrol pembayaran, pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi.

Sutrisno (2009, hal. 184) menyatakan indikator kompensasi

adalah sebagai berikut:

1. Gaji, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.
2. Insentif, insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.
3. Tunjangan, contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kekaryawananan.
4. Fasilitas, contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Yayat M. Herujito (2009, hal. 179) menyatakan bahwa "Kepemimpinan adalah seni kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan."

Pandji Anoraga (2009, hal. 182) menyatakan : "Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan." Sedangkan Hasibuan, (2011, hal. 169) mengatakan: "Kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi."

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur

seperti pimpinan, kelompok yang dipimpin, sasaran, aktivitas, interaksi dan kekuatan.

Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

b. Teori Kepemimpinan

G.R. Terry dalam Kartini Kartono (2008, hal. 61) mengemukakan 8 (delapan) buah teori kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Teori Otokratis (*the autocratic theory*)
- 2) Teori Psikologis (*the psychologic theory*)
- 3) Teori Sosiologis (*the sosiologic theory*)
- 4) Teori Supportif (*the supportive theory*)
- 5) Teori *Laissez faire* (*the laissez – faire theory*);
- 6) Teori Perilaku pribadi (*the personal – behaviour theory*)
- 7) Teori Sifat (*the trait theory*)
- 8) Teori Situasi (*the situational theory*).

Berikut ini penjelasannya:

1) Teori Otokratis

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan yang agak arbitrer dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan. Pemimpin di sini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan; ia melaksanakan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pemimpin otokratis menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi di antara mana, disiplin adalah faktor yang terpenting.

2) Teori Psikologis

Pendekatan ini terhadap kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja ke arah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka. Kepemimpinan yang memotivasi sangat memperhatikan hal-hal seperti misalnya pengakuan (*recognizing*), kepastian emosional, dan kesempatan untuk memperhatikan keinginan dan kebutuhannya.

3) Teori Sosiologis.

Pihak lain menganggap bahwa kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikut. Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dengan mengikutsertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir.

Identifikasi tujuan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlakukan oleh para pengikut. Mereka mengetahui hasil-hasil apa, kepercayaan apa, dan kelakuan apa diharapkan dari mereka.

Tetapi, perlu diingat bahwa usaha-usaha untuk mencapai tujuan mempengaruhi interaksi-interaksi antara para pengikut, kadang-kadang hingga tingkat timbulnya konflik yang merusak di dalam atau di antara kelompok-kelompok. Dalam situasi demikian, pemimpin diharapkan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif,

menjalankan pengaruh kepemimpinannya dan mengembalikan harmoni dan usaha-usaha kooperatif antara para pengikutnya.

5) Teori Suportif

Di sini, pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaiknya melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka. Untuk maksud itu, pihak pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya serta keinginannya sendiri.

Saran-saran mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan lebih baik, perbaikan-perbaikan apa dapat dicapai pada kondisi-kondisi kerja, dan ide-ide baru apa harus dicoba, perlu dikembangkan. Adakalanya teori “suportif” dinyatakan orang sebagai “Teori Partisipatif” (*Participative Theory*). Ada juga yang menamakannya “*Democratic Theory Of Leadership*”.

6) Teori “Laissez Faire”

Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka. Ia tidak berpartisipasi, atau apabila hal itu dilakukannya, maka partisipasi tersebut hampir tidak berarti. Pendekatan ini merupakan kebaikan langsung dari teori otokratis. Kita dapat berbicara tentang non partisipasi sama sekali dari pihak pimpinan. Kelompok-kelompok “*Laissez-Faire*” cenderung membentuk pemimpin-pemimpin informal.

7) Teori Perilaku Pribadi

Kepemimpinan dapat pula dipelajari berdasarkan kualitas-kualitas pribadi ataupun pola-pola kelakuan para pemimpin. Pendekatan ini melakukan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal pemimpin. Salah satu sumbangsih penting teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak berkelakuan sama ataupun melakukan tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya.

Hingga tingkat tertentu ia bersifat fleksibel, karena ia beranggapan bahwa ia perlu mengambil langkah-langkah yang paling tepat untuk menghadapi sesuatu problem tertentu. Hal ini memberikan gambaran tentang sebuah “kontinum” di mana tindakan-tindakan pihak pemimpin dan jumlah otoritas yang digunakan dihubungkan dengan kebebasan pembuatan keputusan atau partisipasi yang terbuka bagi pihak bawahan.

Pemimpin macam ini memberikan banyak kebebasan kepada pihak bawahannya. Seorang pemimpin otokratis yang bijaksana (*The Autocratic Leader Who Is Benevolent*). Tipe macam ini memang terdapat dalam kenyataan orang ini memiliki banyak kekuasaan dan prestise. Ia banyak menaruh minat terhadap kesejahteraan bawahannya; ia sangat bersedia memecahkan problem mereka dan biasanya ia dapat bertindak cepat dalam setiap keadaan.

8) Teori Sosial/Sifat

Sudah banyak usaha dilakukan orang untuk mengidentifikasi sifat-sifat pemimpin yang dipergunakan untuk menerangkan dan

meramalkan kesuksesan dalam bidang pemimpin. Di antara sifat-sifat yang dianggap harus dimiliki oleh seorang pemimpin dapat disebut :

a) Intelegensi.

Orang umumnya beranggapan bahwa tingkat intelegensi seorang individu memberikan petunjuk tentang kemungkinan-kemungkinan baginya untuk berhasil sebagai seorang pemimpin (hingga suatu tingkat intelegensi tertentu).

Di atas tingkat tersebut yang bersifat relatif tinggi, sukses tidak begitu pasti. Hal tersebut kiranya dapat diterangkan berdasarkan fakta bahwa individu-individu yang memiliki tingkat-tingkat intelegensi sangat tinggi menganggap bahwa aktivitas-aktivitas kepemimpinan dan tantangan-tantangan tidak cukup bagi mereka : mereka lebih senang dengan ide-ide abstrak dan pekerjaan riset dasar.

b) Inisiatif.

Hal ini terdiri dari dua bagian :

- Kemampuan untuk bertindak sendiri dan mengatur tindakan-tindakan
- Kemampuan untuk “melihat” arah tindakan yang tidak “terlihat” oleh pihak lain. Sifat ini sangat diinginkan pada setiap calon manajer.

c) Energi atau Rangsangan.

Banyak orang berpendapat bahwa salah satu di antara ciri pemimpin yang menonjol adalah bahwa ia adalah lebih energik

dalam usaha mencapai tujuan dibandingkan dengan seorang bukan pemimpin. Energi mental dan fisik diperlukan.

d) Kedewasaan Emosional

Di dalam sifat ini tercakup : dapat diandalkan (*dependability*) persistensi dan objektivitas. Seorang pemimpin dapat diandalkan janji-janjinya mengenai apa yang akan dilaksanakannya. Ia bersedia bekerja lama dan menyebarkan sikap “*enthusiasme*” di antara para pengikutnya. Ia mengetahui apa yang ingin dicapainya hari ini, tahun depan atau 5 tahun yang akan datang.

e) Persuasif

Tidak terdapat adanya kepemimpinan tanpa persetujuan pihak yang akan dipimpin. Untuk memperoleh persetujuan tersebut, seorang pemimpin biasanya harus menggunakan persuasi.

f) Skill Komunikatif

Seorang pemimpin pandai berbicara dan dapat menulis dengan jelas serta tegas. Ia memiliki kemampuan untuk mengemukakan secara singkat pendapat-pendapat orang lain dan mengambil inti-sari dari pernyataan pihak lain. Seorang pemimpin menggunakan komunikasi dengan tepat untuk tujuan-tujuan persuasif, informatif serta stimulatif.

g) Kepercayaan Pada Diri Sendiri

Hal tersebut dapat dinyatakan sebagai kepercayaan dalam skill kepemimpinannya. Seorang pemimpin adalah seorang yang cukup matang dan ia tidak banyak memiliki sifat-sifat berhasil, kebanyakan situasi yang dihadapinya.

h) Perseptif

Sifat ini berhubungan dengan kemampuan untuk mendalami ciri-ciri dan kelakuan orang-orang lain, dan terutama pihak bawahannya. Hal tersebut juga mencakup kemampuan untuk memproyeksi diri sendiri secara mental dan emosional ke dalam posisi orang lain.

i) Kreativitas.

Kapasitas untuk bersifat asli, untuk memikirkan cara-cara baru merintis jalan baru sama sekali, guna memecahkan sebuah problem merupakan sifat yang sangat didambakan pada seorang pemimpin.

j) Partisipasi Sosial

Seorang pemimpin “mengerti” manusia dan ia mengetahui pula kekuatan serta kelemahan mereka. Ia menyesuaikan diri dengan berbagai kelompok dan ia memiliki kemampuan untuk berhadapan dengan orang-orang dari kalangan manapun juga dan ia pula berkemampuan untuk melakukan konversiasi tentang macam-macam subjek.

Orang-orang bekerjasama secara sukarela dengannya. Ia dapat didekati, ia seorang yang ramah dan suka menolong orang lain.

Teori tentang sifat, memiliki banyak kekurangan dalam hal mencapai pengertian mengenai kepemimpinan.

9) Teori Situasi.

Pendekatan ini untuk menerangkan kepemimpinan menyatakan bahwa harus terdapat cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan untuk

menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi. Kepemimpinan bersifat “Multidimensi”. Pada teori ini, dianggap bahwa kepemimpinan terdiri dari tiga macam elemen yakni : Pemimpin – Pengikut – Situasi. Situasi dianggap sebagai elemen yang terpenting karena ia memiliki paling banyak variabel.

c. Indikator Kepemimpinan

Edwin Ghiselli dalam T. Hani Handoko (2007, hal. 297) dalam penelitian ilmiahnya menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif adalah :

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
- 4) Ketegasan (*decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

Sedangkan Keith Davis dalam T. Hani Handoko (2007, hal. 297) menyimpulkan 4 (empat) ciri/sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan organisasi yaitu:

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan dan keluasaan hubungan sosial.
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi.
- 4) Sikap-sikap hubungan manusia.

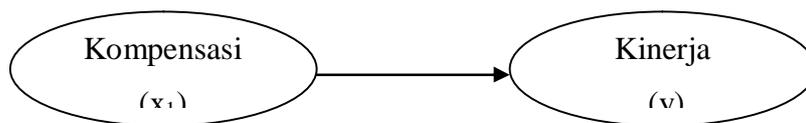
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahan sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kacamata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ninuk Muljani staf Pengajar Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang berjudul “ Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan” Dari pendapat tersebut diketahui bahwa Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang diilustrasikan seperti gambar berikut:



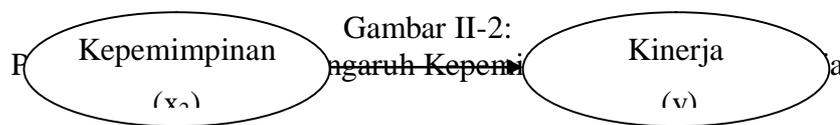
Gambar II-1:
Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

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

Fiedler mengemukakan model kepemimpinan yang dikutip oleh Robbins (2009, hal. 10), yaitu : “Kinerja kelompok yang efektif tergantung pada pandangan yang tepat antara pemimpin dan bawahannya, serta sampai tingkat mana akan memberikan kendali dan pengaruh kepada si pemimpin.”

Sedangkan Dale Timple dalam Mangkunegara (2013, hal. 15) menyatakan Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan



3. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja

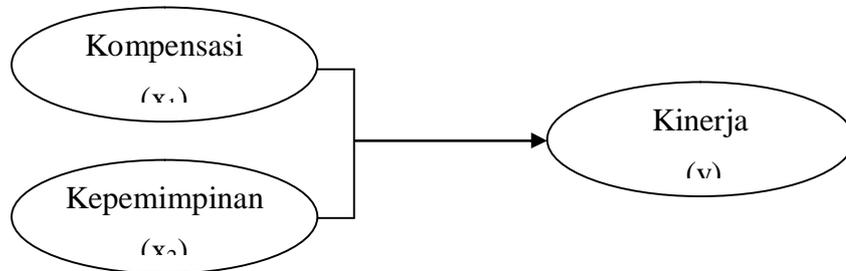
Tingkat keberhasilan perusahaan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik akan dapat menunjang tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil dan benar sehingga akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Kepemimpinan memegang kendali penting dalam kinerja karyawan karena pemimpin merupakan penggerak utama dalam mempengaruhi dan memotivasi para karyawan. Pemimpin yang baik akan selalu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar bisa mencapai tujuan perusahaan dan dapat memacu kinerjanya.

Susanta, dkk (2013) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan secara simultan

terhadap kinerja karyawan pada Jasa Kontruksi di Despasar diperoleh dari hasil nilai F-hitung sebesar 43,801, lebih besar dari nilai f-tabel sebesar 3,35

Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II-3:
Paradigma Penelitian Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media.
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media.
3. Ada pengaruh kompensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Jaya Media.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 35) **Penelitian asosiatif** merupakan penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian. Adapun definisi operasional dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi karyawan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
2. Kepemimpinan adalah seni kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan.
3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III-1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	BUTIR
Kompensasi	semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan .	1. Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan	1,2
		2. Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan.	3,4
		3. Kontrol pembayaran, pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi.	5,6
Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 86)			
Kepemimpinan	seni kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan.	1. Kemampuan sebagai pengawas.	1,2
		2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan	3,4
		3. Kecerdasan	5,6
		4. Ketegasan	7,8
		5. Kepercayaan diri	9,10
		6. Inisiatif.	11,12
Sumber : T. Hani Handoko (2007, hal. 297)			
Kinerja	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas kerja	1,2
		2. Kuantitas kerja	3,4
		3. Keandalan kerja	
		4. Sikap kerja	5,6
Sumber : Mangkunegara (2007, hal. 75)			
			7,8
			9,10

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian : PT. Sumatra Jaya Media

Waktu dan Penelitian : Penelitian direncanakan pada bulan Desember 2017 dengan April 2018.

Tabel III-2. Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Des '17				Jan '18				Peb '18				Mrt '18				Apr '18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■	■	■																	
2	Interview Awal			■																	
3	Peng. Data Awal				■	■	■	■	■												
4	Riset									■	■										
5	Pengumpulan data										■	■									
6	Pengolahan Data													■	■						
7	Penulisan Skripsi															■					
8	Bimbingan Skripsi																■	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 90) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumatera Jaya Media yang berjumlah 68 orang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal 91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada peneliti ini tidak melakukan pengambilan sampel karena jumlah populasi yang sedikit sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang karyawan PT. Sumatera Jaya Media.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PT. Sumatra Jaya Media dengan menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi .

Tabel III-3. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban selalu, jarang, kadang-kadang dan tidak pernah bertujuan untuk menunjukkan kekerapan, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pernyataan atau pertanyaan dari variabel yang diteliti, sehingga dengan adanya opsi di atas dapat mengukur bagaimana nilai kinerja pimpinan terhadap bawahan.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* dengan rumus:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 182)

Dimana:

n = banyaknya pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan butir x atau y

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan total skor x atau y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan butir x atau y

- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan total skor x atau y
- $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan butir x atau y
- $(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan total skor x atau y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali butir x atau y dengan total skor x atau y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2009, hal. 45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III-4
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	Sig (2 tailed)	r_{tabel}	Status
1.	0.755	0,000	0,239	Valid
2.	0.768	0,000	0,239	Valid
3.	0.568	0,000	0,239	Valid
4.	0.646	0,000	0,239	Valid
5.	0.614	0,000	0,239	Valid
6.	0.469	0,000	0,239	Valid
7.	0.765	0,000	0,239	Valid
8.	0.761	0,000	0,239	Valid
9.	0.699	0,000	0,239	Valid
10.	0.597	0,000	0,239	Valid

Tabel III-5

Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X_2)

No. Butir	r_{hitung}	Sig (2 tailed)	r_{tabel}	Status
1.	0.675	0,000	0,239	Valid
2.	0.652	0,000	0,239	Valid
3.	0.581	0,000	0,239	Valid
4.	0.441	0,000	0,239	Valid
5.	0.619	0,000	0,239	Valid
6.	0.587	0,000	0,239	Valid
7.	0.550	0,000	0,239	Valid
8.	0.493	0,000	0,239	Valid
9.	0.563	0,000	0,239	Valid
10.	0.618	0,000	0,239	Valid
11.	0.675	0,000	0,239	Valid
12.	0.652	0,000	0,239	Valid

Tabel III-6

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r_{hitung}	Sig (2 tailed)	r_{tabel}	Status
1.	0.536	0,000	0,239	Valid
2.	0.586	0,000	0,239	Valid
3.	0.563	0,000	0,239	Valid
4.	0.564	0,000	0,239	Valid
5.	0.624	0,000	0,239	Valid
6.	0.701	0,000	0,239	Valid
7.	0.636	0,000	0,239	Valid
8.	0.563	0,000	0,239	Valid
9.	0.574	0,000	0,239	Valid
10.	0.636	0,000	0,239	Valid

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kompensasi, kepemimpinan dan kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Imam Ghazali (2009, hal. 47) dikatakan reliabel bila hasil $\text{Alpha} > 0,6$, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} - 1 \right]$$

Dengan keterangan:

r_{11}	=	Reliabilitas instrumen
k	=	Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	=	Jumlah varians butir
σ_1^2	=	Varians total

Kriteria pengujiannya:

- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas setiap variabel $> 0,6$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini realibel atau dengan kata lain variabel setiap penelitian ini dapat dijadikan alat atau instrumen.

Tabel III-7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kompensasi (X_1)	0,863	Reliabel
Kepemimpinan (X_2)	0,833	Reliabel
Kinerja (Y)	0,802	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$).

2. Studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan jumlah karyawan.
3. Wawancara (*interview*), yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah metode analisis data yang menggunakan perhitungan angka-angka yang nantinya akan dipergunakan untuk mengambil suatu keputusan di dalam memecahkan masalah dan data-data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan teori-teori yang telah berlaku secara umum, sedangkan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Arikunto (2013) penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

-
- a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2005) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

- b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghozali (2009) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

- c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara

• untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2009)

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis adalah Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression*) dengan model sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Kepemimpinan
- B₀ = Koefisien regresi
- B₁ = Koefisien Variabel X₁
- B₂ = Koefisien Variabel X₂
- ε = *error of term*

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian hipotesis untuk uji secara bersama-sama (serempak) adalah:

1. H₀ = B₁ = B₂ = 0 (Kompensasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumatra Jaya Media)
2. H_a = Minimal satu B ≠ 0 (Kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sumatra Jaya Media)

3. Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

(Sudjana, 2010, hal. 377)

Kriteria pengambilan keputusan: t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Cara lain adalah jika tingkat kepercayaan lebih kecil dari 95% maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika tingkat kepercayaan lebih besar dari 95% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengolahan data dengan menggunakan komputer dengan perangkat lunak SPSS Versi 15,0.

4. Uji F

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

(Sugiyono, 2012, hal. 190)

Dimana:

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Untuk menguji apakah hipotesis diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (Uji F). Dalam hal ini F hitung dibandingkan dengan F tabel, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Cara lain adalah jika tingkat kepercayaan lebih kecil dari 95% maka H_0 diterima dan H_a ditolak,

•
•
•
sedangkan jika tingkat kepercayaan lebih besar dari 95% maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat:

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

(Sudjana, 2010, hal. 370)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 12 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pernyataan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah kompensasi, variabel X_2 adalah kepemimpinan dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (kompensasi dan kepemimpinan) maupun variabel terikat (kinerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket pada variabel kompensasi dan kinerja skor tertinggi adalah 50 dan skor terendah adalah 10, sedangkan untuk variabel kepemimpinan skor tertinggi adalah 60 dan skor terendah adalah 12.

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

- a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-1.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	55 orang	80,88%
2	Wanita	13 orang	19,12%
	Jumlah	68 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 55 orang (80,88%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan wanita.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	18 orang	26,47%
2	31 - 40 Tahun	35 orang	51,47%
3	41 - 50 Tahun	11 orang	16,18%
4	> 51 tahun	4 orang	5,88%
Jumlah		68	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 35 orang (51,47%), usia antara 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 18 orang (26,47%) dan usia antara 41 – 50 tahun sebanyak 11 orang (16,18%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >51 tahun berjumlah 4 orang (5,88%)

c. Masa Kerja

Tabel IV-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 – 2 Tahun	17 orang	25,00%
2	3 – 5 Tahun	32 orang	47,06%
3	> 5 Tahun	19 orang	27,94%
Jumlah		68	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 3-5 tahun ke atas yaitu sebanyak 32 orang (47,06%). Hal ini dikarenakan, mayoritas karyawan telah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari 3 tahun, dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima karyawan baru.

Tabel IV-4.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	12 orang	17,65%
2	D3	18 orang	26,47 %
3	S1	38 orang	55,88%
Jumlah		68	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 38 orang (55,88%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan yang baik.

2. Analisis Variabel Penelitian

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

Tabel IV-5.
Skor Angket untuk Variabel X_1 (kompensasi)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	20.6	37	54.5	11	16.2	6	8.8	0	0	68	100
2	23	33.8	27	39.7	13	19.1	5	7.4	0	0	68	100
3	9	13.2	47	69.1	12	17.6	0	0	0	0	68	100
4	14	20.6	42	61.8	12	17.6	0	0	0	0	68	100
5	14	20.6	45	66.2	8	11.8	1	1.5	0	0	68	100
6	12	17.6	47	69.1	8	11.8	1	1.5	0	0	68	100
7	14	20.6	33	48.5	17	25.0	4	5.9	0	0	68	100
8	10	14.7	45	66.2	5	7.4	8	11.8	0	0	68	100
9	11	16.2	40	58.8	13	19.1	4	5.9	0	0	68	100
10	11	16.2	46	67.6	8	11.8	3	4.4	0	0	68	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan telah adil dan layak kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,4%.
2. Jawaban responden tentang kompensasi yang diterima telah sesuai dengan peraturan Pemerintah, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,7%.
3. Jawaban responden tentang sistem pemberian kompensasi yang ada di perusahaan sudah berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69,1%.
4. Jawaban responden tentang kompensasi yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan karyawan dan keluarga, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,8%.
5. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kompensasi berupa insentif kerja kepada karyawan yang berprestasi., mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,2%.
6. Jawaban responden tentang pemberian insentif telah sesuai dengan beban kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69,1%.
7. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan bonus/ gratifikasi kepada karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,5%.

8. Jawaban responden tentang perusahaan selalu mengawasi pemberian kompensasi kepada karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,2%.
9. Jawaban responden tentang dalam mengontrol pembayaran perusahaan tidak membedakan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%.
10. Jawaban responden tentang gaji yang diberikan kepada perusahaan kepada karyawan tidak pernah terlambat dari tanggal yang dijadwalkan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,6%.

Tabel IV-6.

Skor Angket untuk Variabel X₂ (Kepemimpinan)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	27.9	42	61.8	7	10.3	0	0	0	0	68	100
2	14	20.6	45	66.2	9	13.2	0	0	0	0	68	100
3	20	29.4	42	61.8	6	8.8	0	0	0	0	68	100
4	18	26.5	45	66.2	5	7.4	0	0	0	0	68	100
5	20	29.4	43	63.2	5	7.4	0	0	0	0	68	100
6	16	23.5	45	66.2	7	10.3	0	0	0	0	68	100
7	19	27.9	44	64.7	5	7.4	0	0	0	0	68	100
8	25	36.8	39	57.4	4	5.9	0	0	0	0	68	100
9	15	22.1	47	69.1	6	8.8	0	0	0	0	68	100
10	19	27.9	40	58.8	9	13.2	0	0	0	0	68	100
11	19	27.9	42	61.8	7	10.3	0	0	0	0	68	100
12	14	20.6	45	66.2	9	13.2	0	0	0	0	68	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pimpinan selalu mengawasi aktivitas kerja bawahannya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,8%.

2. Jawaban responden tentang pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung kepada bawahannya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,2%.
3. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memperhatikan karyawan yang berprestasi., mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,8%.
4. Jawaban responden tentang pimpinan selalu menunjukkan prestasinya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,2%.
5. Jawaban responden tentang pimpinan selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berfikirnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,2%.
6. Jawaban responden tentang pimpinan harus mempunyai daya nalar dan intelegensi yang cerdas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,2%.
7. Jawaban responden tentang pimpinan selalu tegas dalam menetapkan kebijakan dan peraturan., mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,7%.
8. Jawaban responden tentang pimpinan dengan tegas memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak menjalankan kebijakan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,4%.
9. Jawaban responden tentang pimpinan selalu menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69,1%.

10. Jawaban responden tentang dalam mengambil keputusan pimpinan mempunyai kepercayaan yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%.
11. Jawaban responden tentang dalam bekerja pimpinan selalu menunjukkan inisiatif., mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,8%.
12. Jawaban responden tentang inisiatif yang jitu sangat diperlukan bagi seorang pemimpin., mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,2%.

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	20.6	47	69.1	7	10.3	0	0	0	0	68	100
2	15	22.1	42	61.8	11	16.2	0	0	0	0	68	100
3	17	25.0	46	67.6	5	7.4	0	0	0	0	68	100
4	15	22.1	46	67.6	7	10.3	0	0	0	0	68	100
5	12	17.6	43	63.2	13	19.1	0	0	0	0	68	100
6	20	29.4	39	57.4	9	13.2	0	0	0	0	68	100
7	17	25.0	43	63.2	8	11.8	0	0	0	0	68	100
8	15	22.1	45	66.2	8	11.8	0	0	0	0	68	100
9	14	20.6	45	66.2	9	13.2	0	0	0	0	68	100
10	17	25.0	43	63.2	8	11.8	0	0	0	0	68	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan kualitas hasil kerja hasil selama melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69,1%.
2. Jawaban responden tentang selalu efisien dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,8%.

3. Jawaban responden tentang selalu mencapai jumlah target yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,6%.
4. Jawaban responden tentang selalu memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,6%.
5. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan ketelitian dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,2%.
6. Jawaban responden tentang selalu dapat diandalkan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,4%.
7. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan kejujuran dalam pelaksanaan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,2%.
8. Jawaban responden tentang selalu kreatif dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,2%.
9. Jawaban responden tentang selalu bersikap baik dengan sesama karyawan lain dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,2%.
10. Jawaban responden tentang selalu bersikap loyal terhadap setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,2%.

3. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-8. Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.559	4.165		2.535	.014
	Kompensasi (X1)	.210	.070	.292	3.014	.004
	Kepemimpinan (X2)	.444	.083	.519	5.357	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 10,559$$

$$b_1 = 0,210$$

$$b_2 = 0,444$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (kompensasi dan kepemimpinan) adalah:

$$Y = 10,559 + 0,210 X_1 + 0,444 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan kepemimpinan) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika kompensasi dan kepemimpinan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel kepemimpinan (X_1) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kinerja.

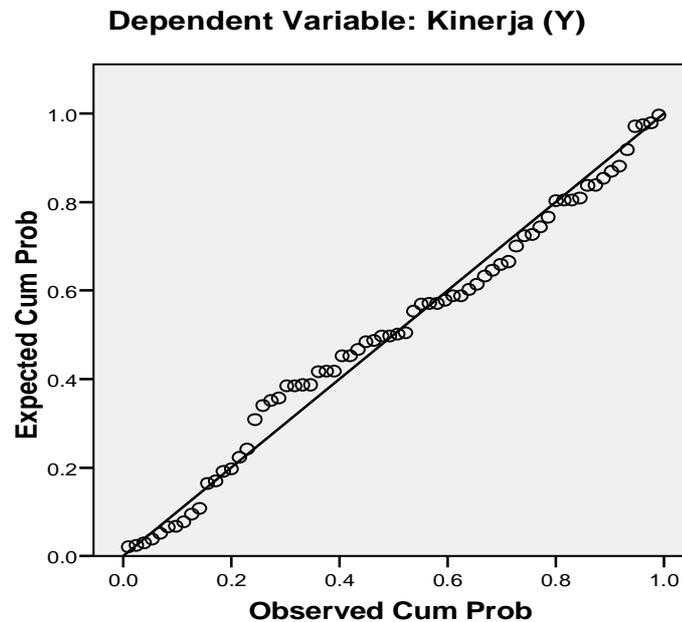
4. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-9

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.559	4.165		2.535	.014		
Kompensasi (X1)	.210	.070	.292	3.014	.004	.892	1.121
Kepemimpinan (X2)	.444	.083	.519	5.357	.000	.892	1.121

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

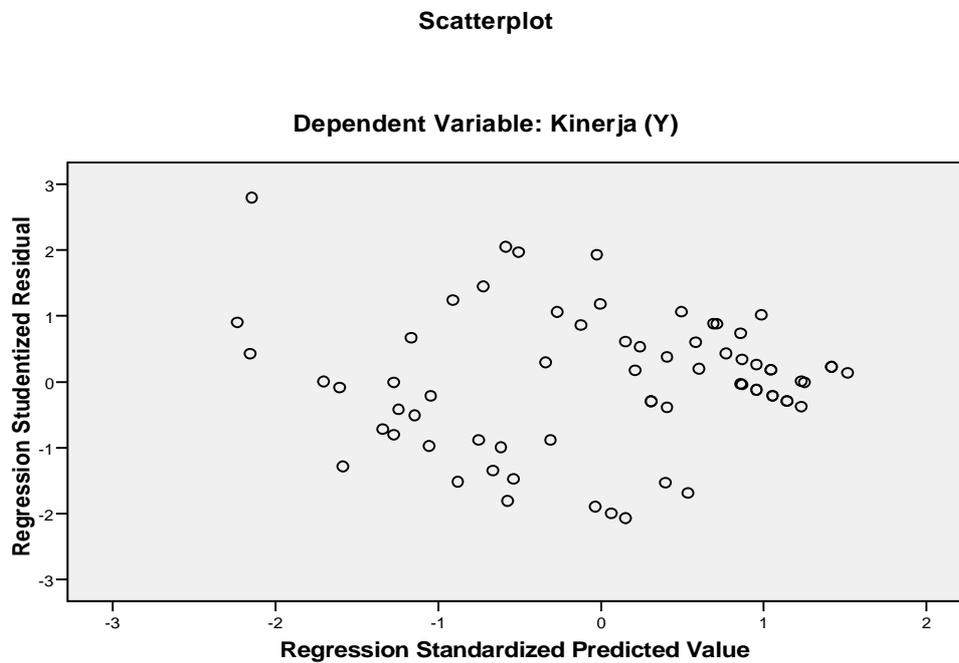
Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2. Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.559	4.165		2.535	.014
	Kompensasi (X1)	.210	.070	.292	3.014	.004
	Kepemimpinan (X2)	.444	.083	.519	5.357	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} 3,014 > t_{tabel} 1,998$ (sig 0,004), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa kompensasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} 5,357 > t_{tabel} 1,998$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa kepemimpinan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

b. Pengujian Secara Serempak (Uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : kompensasi (X_1), dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja).

Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho : $\rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow$ {kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

Ha : Salah satu $\rho \neq 0 \rightarrow$ {kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka Ho ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $> \alpha_{0,05}$, maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-14. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.876	2	189.438	27.123	.000 ^a
	Residual	453.992	65	6.984		
	Total	832.868	67			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F_{hitung} pada tabel IV-12 di atas adalah $27,123 > F_{tabel} 3,14$ dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-15 Nilai R – Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.455	.438	2.64282

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X2), Kompensasi (X1)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,674 dapat dinyatakan bahwa kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan dengan melihat R-Square adalah 0,455, maka diketahui bahwa pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 45,50%. Artinya secara bersama-sama variabel kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja mempengaruhi kinerja karyawan adalah 45,50% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan kepemimpinan) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi berpengaruh terhadap peningkatkan kinerja karyawan PT Sumatera Jaya Media, artinya jika pemimpin memiliki kompensasi yang baik maka kinerja akan ikut meningkat. Artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja mempengaruhi

kinerja karyawan adalah 29,20% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Ninuk Muljani (2013) staf Pengajar Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang berjudul “ Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan” Dari pendapat tersebut diketahui bahwa Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Sumatera Jaya Media, artinya jika kepemimpinan semakin baik maka kinerja akan ikut meningkat. Artinya secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja mempengaruhi kinerja karyawan adalah 51,90% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins (2009, hal. 10), yaitu : “Kinerja kelompok yang efektif tergantung pada pandangan yang tepat antara pemimpin dan bawahannya, serta sampai tingkat mana akan memberikan kendali dan pengaruh kepada si pemimpin.” Sedangkan Dale Timple dalam Mangkunegara (2013, hal. 15) menyatakan Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan

3. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja

Ada pengaruh kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Sumatera Jaya Media, artinya jika kompensasi dan kepemimpinan dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat. Artinya secara bersama-sama variabel kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja mempengaruhi kinerja karyawan adalah 45,50% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Susanta, dkk (2013) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Jasa Kontruksi di Despasar diperoleh dari hasil nilai F-hitung sebesar 43,801, lebih besar dari nilai f-tabel sebesar 3,35.

Karyawan PT Sumatera Jaya Media memiliki kinerja yang tinggi di, hal ini dapat dilihat dari karyawan selalu mengutamakan kualitas hasil kerja hasil selama melakukan pekerjaan dan efisien dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Selain itu karyawan memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan mengutamakan ketelitian dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumatera Jaya Media.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumatera Jaya Media.
3. Kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumatera Jaya Media .

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja, ada baiknya perusahaan memperhatikan kompensasi dan kepemimpinan, dengan memperhatikan kompensasi dan meningkatkan kepemimpinan yang baik maka kinerja akan meningkat.
2. Mengingat kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja para karyawan, maka hendaknya kepemimpinan tersebut benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang baik.
3. Dalam meningkatkan kinerja, hendaknya perusahaan dapat mencari pimpinan yang memiliki kemampuan yang dapat memahami dengan karakter para karyawannya.

-
-
-
- 4. Di harapkan bagi peneliti selanjutnya agar penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi, dimana faktor yang mempengaruhi dari kinerja adalah kompensasi dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edi Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Jakarta : Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S. P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : BP-Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Panji Anoraga. (2009). *Manajemen Bisnis Modern*, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Robbins, Stephen P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Sudjana. (2010). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis.*, Cetakan Keempat, Bandung : Alfabeta.
- T. Hani Handoko (2007). *Manajemen*. Edisi Kedua, Yogyakarta: Liberty.
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Veithzal Rivai. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Prestasi kerja*. Edisi kedua, Jakarta: Rajawali Pers
- Yayat M. Herujito. (2005). *Dasar – Dasar Manajemen*, Jakarta : PT Grasindo