

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DWI AGUNG LESTARI
(DAL) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

PUTRA RAMA DANI SIREGAR
NPM: 1305160357



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

ABSTRAK

PUTRA RAMADANI SIREGAR. NPM. 1305160357. Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Dwi Agung Lestari (DAL) Medan, 2017. Skripsi.

Kinerja karyawan merupakan proses memilih rangkaian atau tindakan dimana diantara dua macam alternatif yang ada (atau lebih) guna mencapai pemecahan masalah tertentu. Kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor diantaranya kompensasi dan gaya kepemimpinan.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Agung Lestari (DAL) Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan jumlah sampel 43 responden penelitian dengan teknik *accidental sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan Koefisien Determinasi.

Hasil uji t variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan ($2,194 > 2,021$) dan mempunyai signifikan sebesar ($0,333 < 0,05$) bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ($2,566 > 2,021$) dengan signifikan ($0,389 > 0,05$) bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F sebesar ($17,807 > 3,23$) dan angka signifikan ($0,000 > 0,05$) bahwa ada pengaruh antara kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan. Nilai R-Square di dapat hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,471 menjelaskan bahwa 47,1% variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan dan 52,9% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakattuh.

Segala puji dan syukur Penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, nikmat dan karunia-Nya kepada manusia, sehingga dapat berfikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyaknya nikmat-Nya adalah keberhasilan penulis menyelesaikan proposal yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan PT. Dwi Agung Lestari (DAL) Medan**” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat serta salam penulis sampaikan kepada nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang yaitu islam. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa segala upaya yang penulis lakukan dalam penyusunan proposal ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa ada bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yang paling spesial kepada kedua orang tua saya yaitu ayanda tercinta **Hasril Siregar** dan ibunda tercinta **May Murni Br. Ginting** yang selama ini telah mengasuh, membesarkan, mendidik, memberi semangat, memberi cinta dan kasih sayang tiada ternilai, memberikan do'a serta dukungannya baik secara moral maupun meteril sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE. MM. M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE. MM. M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE.M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung, SE.M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, SE.M.Si, selaku SekretarisProgram Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Raihanah Daulay, SE. M.SI selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga selesainya penulisan proposal ini.
9. Bapak Pimpinan PT. Dwi Agung Lestari Medan beserta karyawan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
10. Terimakasih kepada teman-teman penulis (Muhammad arifin prananta Siregar, ST, Diki Alpian Winata, Ilham Syahputra, SE, Muhammad Nawir Nasution Brema syahputra Siregar, Monarisa ritiani bru Ginting) dan teman-teman lain yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah

memberikan dorongan dan kenang-kenangan manis selama dibangku kuliah.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dalam kemampuan, pengetahuan dan penggunaan bahasa untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakattuh.

Medan, 26 Agustus 2017

Penulis

Putra Ramadani Siregar

NPM: 1305160357

DAFTAR ISI

ABSTRAK

| | |
|---|----------|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| 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..... | 6 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 6 |
| 1. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 2. Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 8 |
| A. Deskripsi Teori..... | 8 |
| 1. Kinerja Karyawan..... | 8 |
| a. Pengertian Kinerja..... | 8 |
| b. Tujuan Penilaian Kinerja..... | 9 |
| c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja..... | 11 |
| d. Indikator Kinerja..... | 12 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 2. | Kompensasi..... | 13 |
| | a. Pengertian kompensasi..... | 13 |
| | b. Terminologi Kompensasi..... | 14 |
| | c. Tujuan Pemberian Kompensasi..... | 16 |
| | d. Kriteria Keberhasilan Sistem Kompensasi..... | 16 |
| 3. | Gaya Kepemimpinan..... | 17 |
| | a. Pengertian Gaya Kepemimpinan..... | 17 |
| | b. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan..... | 17 |
| | c. Metode gaya kepemimpinan..... | 18 |
| | d. Indikator Gaya Kepemimpinan..... | 20 |
| 4. | Kerangka Konseptual..... | 21 |
| | a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja..... | 21 |
| | b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja..... | 22 |
| | c. Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan..... | 23 |
| | B. Hipotesis..... | 24 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... | | 25 |
| | A. Pendekatan Penelitian..... | 26 |
| | B. Defenisi Operasional..... | 26 |

| | | |
|----|----------------------------------|----|
| C. | Tempat dan Waktu Penelitian..... | 27 |
| 1. | Tempat Penelitian..... | 27 |
| 2. | Waktu Penelitian..... | 27 |
| D. | Populasi dan Sampel..... | 27 |
| E. | Teknik Pengumpulan Data..... | 28 |
| F. | Teknik Analisis Data..... | 35 |
| 1. | Uji Asumsi Klasik..... | 35 |
| 2. | Regresi Linier Berganda..... | 37 |
| 3. | Pengujian Hipotesis..... | 38 |
| 4. | Koefisien Determinasi (D)..... | 40 |

BAB IV : DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. 41

| | | |
|----|-----------------------------------|----|
| A. | Hasil penelitian..... | 41 |
| 1. | Karakteristik responden..... | 42 |
| 2. | Analisis variable penelitian..... | 43 |
| a. | Variabel kinerja Y..... | 44 |
| b. | Variabel Kompensasi..... | 45 |
| c. | Variabel gaya kepemimpinan..... | 47 |
| B. | Pembahasan..... | 49 |
| 1. | Uji asumsi klasik..... | 49 |
| a. | Uji normalitas..... | 48 |
| b. | Uji multikolinearitas..... | 50 |

| | |
|---|-----------|
| c. Uji heterokedastisitas..... | 51 |
| 2. Regresi linear berganda..... | 53 |
| 3. Uji hipotesis..... |54 |
| a. Uji parsial t..... |54 |
| b. Uji simultan F..... | 58 |
| 4. Uji koefisien determinasi (R^2)..... |59 |
| 5. Hasil temuan penelitian..... | 61 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN..... | 64 |
| A. Kesimpulan..... |64 |
| B. Saran..... |65 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel III.1 Indikator Kinerja | 25 |
| Tabel III.2 Indikator Kompensasi | 26 |
| Tabel III.3 Indikator Gaya Kepemimpinan..... | 26 |
| Tabel III.4 Skedul Penelitian..... | 27 |
| Tabel III.5 Devinisi Bagian Dan Jumlah Karyawan | 28 |
| Tabel III.6 Skala Likert | 29 |
| Tabel III.7 Uji validitas untuk variable kompensasi | 30 |
| Tabel III.8 Uji validitas untuk variable gaya kepemimpinan..... | 31 |
| Tabel III.9 Uji validitas untuk variable kinerja karyawan | 32 |
| Tabel III.10 Hasil uji reliabilitas kompensasi | 34 |
| Tabel III.11 Hasil uji reliabilitas gaya kepemimpinan..... | 34 |
| Tabel III.12 Hasil uji reliabilitas kinerja karyawan | 35 |
| Tabel IV.1 Skala linker..... | 41 |
| Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 42 |
| Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia..... | 42 |
| Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 43 |
| Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 43 |
| Tabel IV.6 Skor angket untuk variable kinerja karyawan..... | 44 |
| Tabel IV.7 Skor angket untuk variable kompensasi | 45 |
| Tabel IV.8 Skor angket untuk variable gaya kepemimpinan..... | 47 |
| Tabel IV.9 Coeffisient..... | 50 |
| Tabel IV.10 Regresi liner berganda | 53 |
| Tabel IV.11 Linier berganda..... | 55 |
| Tabel IV.12 Uji F..... | 58 |
| Tabel IV.13 Koefesien determinasi (<i>R Square</i>) | 60 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar II-2 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja..... | 22 |
| Gambar II-2 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja..... | 23 |
| Gambar II-3 : Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan..... | 24 |
| Gambar III-1 :Kriteria Pengujian Hipotesis | 38 |
| Gambar III-2 Kreteria pengujian hipotesis | 39 |
| Gambar IV.1 Histrogram | 49 |
| Gambar IV.2 P-P Plot normalisasi model regresi..... | 50 |
| Gambar IV.3 Diagram Scatterplot..... | 52 |
| Gambar IV.4 Kriteria pengujian hipotesis 1..... | 56 |
| Gambar IV.5 Kriteria pengujian hipotesis 2 | 57 |
| Gambar IV.6 Kriteria pengujian hipotesis | 59 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Dwi Agung Lestari Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tenaga kerja (Outsourcing) yang berdiri tahun 2010. Munculnya perusahaan ini berawal dari adanya keinginan untuk menangani lebih dalam bidang penyaluran tenaga kerja (Outsourcing). Hal ini mengingat masih kurangnya perusahaan dalam bidang ini yang khususnya secara serius menangani tenaga tenaga kerja baik itu pada tingkat pekerja maupun staff / pengawasana di dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya para karyawan tersebut hanya dibekali masalah masalah yang bersifat teknis, sedangkan masalah non teknisnya kurang diperhatikan. Seiring dengan perkembangan dunia outsourcing yang menciptakan tenaga tenaga kerja berikut staff pengawasan yang berakhlak, berkualitas dan bertanggung jawab. Dengan terciptanyan sumber daya manusia dibidang ini yang berkualitas, baik secara non teknis maupun teknis, maka mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, PT. Dwi Agung Lestari memberikan beberapa kualitas service kepada pelanggan (customers) dalam kaitannya dengan bisnis Outsourcing.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. (Hasibuan, 2011, hal. 94).

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah diantaranya gaya kepemimpinan dan disiplin.

Kompensasi adalah prioritas utama yang dicari dalam bekerja, setiap karyawan tentunya memiliki semangat bekerja yang baik jika kompensasi karyawan terpenuhi tentunya berpengaruh kepada tugas dan tanggung jawab terhadap perusahaan, dan sebaliknya jika perusahaan telat tidak memberikan kompensasi ini tentunya menjadi hal yang negatif kepada karyawan seperti upah perbulanan karyawan telat diberikan. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah permintaan dan penawaran tenaga kerja, organisasi pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan kendala dari pemerintahan hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja sama tercapai. kompensasi adalah semua balas jasa yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. (Singodimedjo, 2000)

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersamasama dengan anggota anggota

kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor gaya kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi dikatakan demikian karena kinerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang umumnya bersifat teknis akan tetapi juga dari kelompok kerja dan manajerial. Gaya kepemimpinan adalah bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. (Trimo 2005, hal. 9)

PT. Dwi Agung Lestari (DAL) Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Dalam menjalankan tugasnya perusahaan menganggap gaya kepemimpinandan kualitas kinerja karyawan sangat penting demi terwujudnya produktifitas. PT. Dwi Agung Lestari (DAL) Medan memiliki visi dan misi diantaranya: Visi: Menjadi perusahaan jasa tenaga kerja (*outsourcing*) yang terbaik dengan menciptakan karyawan berakhlak, berkualitas dan bertanggung jawab dan selalu mengutamakan kepuasan pelanggan, strategi, dan kebijakan manajemen. Misi: Mewujudkan suatu sistem kerja yang sistematis dan mantap sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, memberikan hasil yg berkualitas serta pelayanan yg memuaskan dengan harga yg terjangkau.

Berdasarkan hasil survey yang penulis lakukan, ditemukan permasalahan yang berhubungan kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan

perusahaan. Dimana karyawan belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat masih banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan, sebagai mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan. Perusahaan telat memberikan tunjangan upah kerja, lembur dan tunjangan dikarenakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan lain untuk dikerjakan oleh pekerja PT. Dwi Agung Lestari telat untuk dibayar sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi kurang baik terlihat dari masih adanya beberapa karyawan yang kurang kesadaran diri dalam bekerja seperti karyawan tidur tiduran karyawan telat datang ke kantor pada saat jam kerja sudah berlangsung kemudian sering juga tidak hadir kerja bersantai ria dengan rekan sesama pekerja lainnya dan tidak mementingkan tugas dan tanggung jawabnya, selain itu seringnya seorang pemimpin pulang kerumah sebelum waktunya untuk pulang dan tidak kembali lagi ke kantor pada saat jam kerja masih berlangsung sebagai pekerja diperusahaan tersebut, seharusnya perusahaan lebih cepat mengambil sikap dalam masalah ini.

Dengan dasar pemikiran diatas, maka penulis membahas penulisan proposal penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Dwi Agung Lestari (DAL) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Masalah dalam hal ini yaitu ada pekerjaan dari PT. growth asia seperti sortir besi scrap, ayak pasir pekerjaan yang sudah diselesaikan tetapi PT. Growth Asia telat bayar kepada perusahaan. Jadi perusahaan telat memberikan upah kerja, lembur dan tunjangan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pada saat masih adanya pekerjaan yang harus diselesaikan, karyawan masih banyak yang santai dan bercerita dengan karyawan lain dan masih adanya karyawan yang sering menunda nunda pekerjaan, seperti mengadakan evaluasi dan membuat laporan hasil pelaksanaan pekerjaan dilapangan.
3. Gaya kepemimpinan di PT. Dwi Agung Lestari (DAL) Medan tidak mencerminkan seorang pemimpin yang baik terhadap bawahannya, terlihat seringnya seorang pemimpin pulang kerumah sebelum waktunya untuk pulang dan tidak kembali lagi ke kantor pada saat jam kerja masih berlangsung, ketegasan kepemimpinan menegor karyawan yang tidur tiduran, seringnya tidak hadir kerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan yaitu kompensasi karyawan, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari (DAL) Medan penelitian juga dibatasi pada karyawan tetap berjumlah 43 orang.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan?
- b. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahuidan menganalisi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.
- b. Mengetahuidan menganalisi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.
- c. Mengetahuidanmenganalisi pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian yang dapat dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis, membuka wawasan bagi penulis tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai kompensasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat praktis, dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat berguna bagi PT. Dwi Agung Lestari Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efisien dan kompeten.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi bagi penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu elemen penting yang harus terdapat dalam sebuah perusahaan dengan tingkat yang ditetapkan sebagai acuan. kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari keberhasilan atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manager sering tidak memperhatikan kecuali jika sudah sangat buruk atau segala sesuatu menjadi serba salah. Terlalu sering manager tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Kesan buruk organisasi yang mengakibatkan dan mengabaikan tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Noor (2013, hal. 270) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Pada pendapat yang dikemukakan diatas dapat diartikan juga bahwa kinerja suatu kondisi tingkat pencapaian karyawan yang juga dihubungkan dengan kebijakan organisasi. Menurut Wibowo (2009, hal. 7) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Adapun menurut

Moeheriono (2013, hal. 547) kinerja adalah suatu kondisi mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian yang dikemukakan para ahli diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwasannya kinerja karyawan sangatlah penting karena berhubungan erat dengan tujuan organisasi, yang dimana kinerja sangatlah menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi kinerja seseorang secara periodik. Proses penilaian kinerja ditujukan untuk memahami hasil kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu kegiatan kegiatan yang saling berkaitan.

Menurut Rivai (2008, hal. 312) adapun tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
- 2) Pemberian imbalan yang sesuai.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antara karyawan yang satu dan yang lainnya.
- 5) Untuk mengembangkan SDM seperti promosi, kenaikan jabatan, pelatihan dan penugasan kembali.
- 6) Meningkatkan motivasi.
- 7) Meningkatkan etos kerja.
- 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja karyawan.

- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya.
- 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan.
- 11) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan suksesi.
- 12) Membantu menetapkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- 13) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan, gaji, upah, insentif, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
- 14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
- 15) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
- 16) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 17) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan.
- 18) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 19) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah.

Selain tujuan yang dikemukakan diatas diharapkan melalui pengukuran kinerja bisa memberikan manfaat, seperti yang dikemukakan menurut Nawawi (2013, hal. 235) adalah sebagai berikut :

- 1) Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
- 2) Memastikan tercapainya rencana kerja yang telah disepakati.
- 3) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- 4) Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai dengan system dengan pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- 5) Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- 6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- 7) Membantu memahami proses kegiatan instansi.
- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
- 9) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- 10) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Setiap perusahaan sangatlah berkeinginan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Adapun penjelasan faktor-faktor tersebut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.

2) Faktor Motivasi

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

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat Sutrisno (2013, hal. 103) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, dan hubungan antara atasan dan bawahan. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan.

d. Indikator Kinerja

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

1) Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan, dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan kuantitas kerja.

- 2) Kuantitas kerja sebanding juga dengan output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Keandalan kerja terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.
- 4) Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap pekerjaan karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama. Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2. Kompensasi

e. Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada perusahaan. Kompensasi bisa berupa fisik maupun nonfisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002, Hal. 54) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap, kompensasi sangat berpengaruh bagi perusahaan maupun bagi karyawan perusahaan kompensasi bermanfaat bagi perkembangan karyawan dan bagi perusahaan keuntungannya para karyawan akan bekerja lebih giat. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Pangabean (2004, hal. 75) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas

kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut rivai (2004, hal. 357) kompensasi adalah merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi berbentuk barang artinya gaji dibayar dengan barang misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat penunai padi upahnya 10% dari hasil padi yang ditunai, kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

f. Terminologi Kompensasi

Beberapa terminologi dalam kompensasi :

- 1) Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
- 2) Insentif (*incentive*) merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan

produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

- 3) Tunjangan (*Benefit*) adapun tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
- 4) Fasilitas (*Facility*) adalah kenikmatan / fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

Adapun komponen-komponen kompensasi diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kompensasi finansial secara langsung

Berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

- 2) Kompensasi finansial tidak langsung

Berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja.

(liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

3) Kompensasi non financial

Berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

g. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Notoatmodjo (1998, hal. 67), tujuan kompensasi adalah:

- 1) Menghargai prestasi karyawan.
- 2) Menjamin keadilan gaji karyawan.
- 3) Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu.
- 5) Pengendalian biaya.
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan.

h. Kriteria Keberhasilan Sistem Kompensasi

Menurut Irianto (2001, hal. 103) dalam mengukur keberhasilan implementasi sistem kompensasi, terdapat satu pertanyaan esensial yang harus dijawab, yaitu: Apa yang seharusnya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem kompensasi tertentu?. Pertanyaan tersebut mendasari organisasi dalam menilai keberhasilan suatu sistem dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

- 2) Mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi
- 3) Sesuai dengan dan mendukung strategi dan struktur organisasi.
- 4) Menarik dan dapat mempertahankan individu yang berkompoten sesuai dengan standar keahlian yang ditetapkan.
- 5) Menetapkan spektrum yang lebih luas atas perilaku tugas (*task behavior*) yang diinginkan dari seluruh anggota organisasi.
- 6) Merefleksikan ekuitas (persamaan-keadilan) bagi seluruh anggota organisasi.

- 7) Sejalan dengan hukum atau perundang-undangan yang berlaku dalam suatu wilayah yurisdiksi tertentu dimana organisasi berada.
- 8) Dapat mencapai ke-enam kreteria tersebut dengan biaya yang proposional sesuai dengan kondisi keuangan internal.
- 9) Dapat mencapai ketujuh kreteria tersebut diatas dalam kondisi dengan penggunaan biaya yang paling efektif.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Menurut Herujito (2005, hal. 7) gaya kepemimpinan adalah (*leadership styles*) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka memperaktekan kepemimpinannya. Menurut Trimo (2005, hal. 9) gaya kepemimpinan adalah bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Menurut Suradinata (2007, hal. 4) gaya kepemimpinan menyatakan bahwa untuk mengetahui lebih dalam tentang gaya kepemimpinan, maka terlebih dahulu harus diketahui perbedaan antara pemimpin dan kepemimpinan.

b. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Macam - macam gaya kepemimpinan menurut Horse yang di kutip oleh H.Suwanto (2011, hal. 157) antara lain :

- 1) Gaya Kepemimpinan Direktif
- 2) Gaya Kepemimpinan Yang Mendukung
- 3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif
- 4) Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Gaya kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan member bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

2) Gaya kepemimpinan Yang Mendukung

Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

3) Gaya kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

4) Gaya kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

c. Metode gaya kepemimpinan

Menurut Sutarto (Tohardi, 2002), pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari :

- 1) Cara memberi perintah
- 2) Cara memberikan tugas
- 3) Cara berkomunikasi
- 4) Cara membuat keputusan

- 5) Cara mendorong semangat bawahan
- 6) Cara memberi bimbingan
- 7) Cara menegakkan disiplin
- 8) Cara mengawasi pekerjaan bawahan
- 9) Cara meminta laporan dari bawahan
- 10) Cara memimpin rapat
- 11) Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain

Adapun gaya kepemimpinan yang ada, yaitu :

1) Gaya persuasive

Gaya persuasif gaya kepemimpinan dengan menggunakan pendekatan yang mengunggah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.

2) Gaya refresif

Gaya refresif gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan tekanan, ancaman ancaman, sehingga bawahan merasakan ketakutan.

3) Gaya partisipatif

Gaya partisipatif gaya kepemimpinan dimata memeberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, sepiritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi.

4) Gaya inovatif

Gaya inovatif gaya pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan ushan usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terikat dengan kebutuhan manusia.

5) Gaya investigatif

Gaya investigative gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya

sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan kesalahan.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008, hal. 34) menyatakan sebagai berikut :

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Tempramen
- 4) Watak
- 5) Kepribadian
- 6) perilaku

Hal diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3) Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

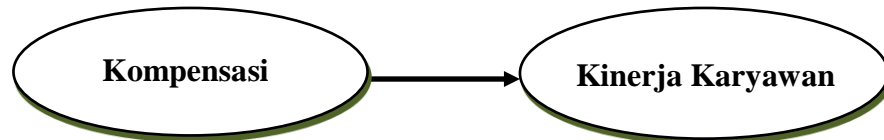
4. Kerangka Konseptual

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan prioritas utama yang diinginkan setiap karyawan, baik kompensasi berbentuk insentif, tunjangan, fasilitas dan kompensasi lainnya. Tentunya jika kompensasi diberikan tepat pada waktunya tentunya sangat berpengaruh besar terhadap kinerja, dan karyawan tentunya lebih baik lagi dalam mempertanggung jawabkan setiap tugas-tugas yang dikerjakannya.

Menurut Maya (2010) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



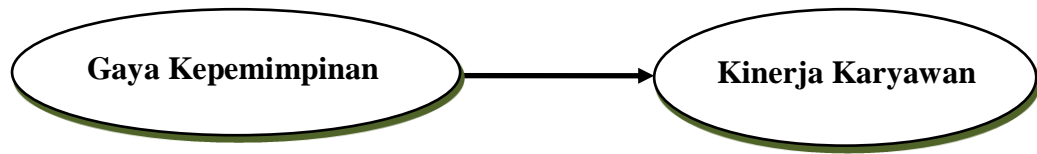
Gambar II-1 : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Peranan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam usaha mencapai tujuan. Karena pada hakekatnya pemimpin harus mempunyai gaya memimpin yang baik kepada bawahannya agar tercipta hubungan kerja yang baik dalam bekerja dalam memajukan perusahaan.

Menurut Alberto et al (2005) gaya kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap learning organisasi. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberi pembelajaran terhadap bawahannya.

Pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar II-2: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

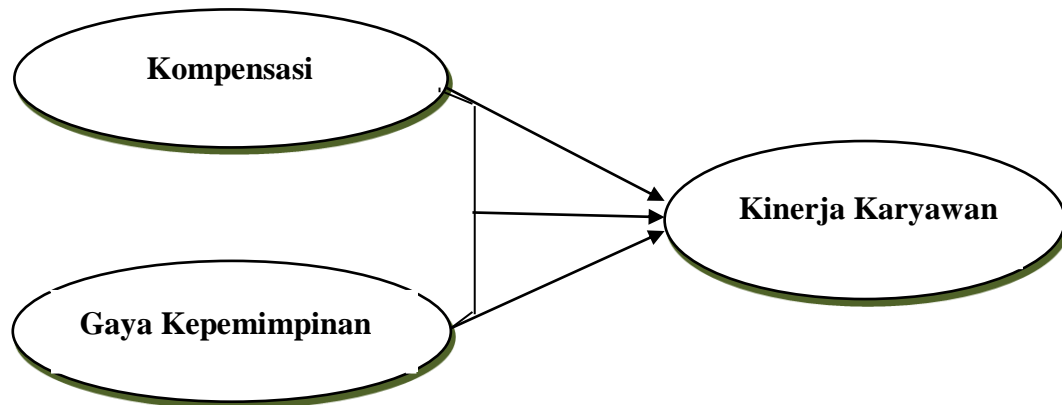
c. Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kartini Kartono (2008, hal. 34) membangun suasana kerja yang menyenangkan dikalangan karyawan dan pimpinan adalah sangat penting. Namun, jika dalam bekerja tidak diberikan kompensasi atau hanya sekedar janji semata dan juga gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap bawahannya kurang baik ini tentunya menjadi hal yang buruk bagi karyawan/bawahan rasa semangat dalam diri hilang dan tidak ada gairah untuk bekerja ini tentunya sangat merugikan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan tentunya harus mengambil sikap untuk mengklarifikasikan masalah mengenai kinerja karyawan khususnya tentang kompensasi dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam bekerja.

Kinerja merupakan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dari manajemen dan kompensasi yang memuaskan. Gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang memuaskan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun didalam lingkungan kerjanya dan dapat

meningkatkan kinerjanya dan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih baik dan tepat.

Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar II-3: Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

B. Hipotesis

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 45) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

1. Ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.
2. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.
3. Ada pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan adalah asosiatif, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam hal ini adalah kausal (hubungan sebab akibat), yakni dengan adanya perubahan suatu variabel akan diikuti perubahan variabel yang lain.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2007, hal. 7)

Tabel III-1
Indikator Kinerja

| No. | Indikator | No. Pernyataan |
|------------|------------------|-----------------------|
| 1. | Hasil kinerja | 1.2 |
| 2. | Prestasi kinerja | 3.4 |
| 3. | Kendala kerja | 5.6 |
| 4. | Sikap kerja | 7.8 |

Sumber: Wibowo (2007, hal. 7)

2. Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerjaan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Wibowo (2007, hal. 134)

Tabel III-2.
Indikator Kompensasi

| No | Indikator | No. Pernyataan |
|----|---------------|----------------|
| 1. | Gaji | 1.2 |
| 2. | tunjangan | 3.4 |
| 3. | Upah Insentif | 5.6 |

Sumber: Wibowo (2007, hal. 134)

3. Gaya Kepemimpinan (X_2)

Gaya kepemimpinan adalah hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan ketaatan para bawahan karena dipengaruhi oleh kewajiban pemimpin. Menurut Kartini Kartono (2008, hal. 2)

Tabel III-3.
Indikator Gaya Kepemimpinan

| No. | Indikator | No. Pernyataan |
|-----|--------------|----------------|
| 1. | Sifat | 1.2 |
| 2. | Watak | 3.4 |
| 3. | Keperibadian | 5.6 |
| 4. | Perilaku | 7.8 |
| 5. | Kebiasaan | 9 |
| 6. | Temperamen | 10 |

Sumber: Kartini Kartono (2008, hal. 34)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Dwi Agung Lestari Medan.Jl. Marelan raya pasar 4 No. 80.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan mulai bulan Agustus 2017 sampai dengan Oktober 2017.

Tabel III-4.
Skedul Penelitian

| NO | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|--------------|---|---|---|----------------|---|---|---|--------------|---|---|---|---------------|---|---|---|
| | | Agustus 2017 | | | | September 2017 | | | | Oktober 2017 | | | | November 2017 | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Pra Riset | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Pengajuan Judul | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Penyusunan Proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 4. | Seminar Proposal | | | | | | | | | s | | | | | | | |
| 5. | Pengumpulan Data | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 6. | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 7. | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 8. | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |

D. Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Dwi Agung Lestari Medan yang berjumlah 43 orang. Peneliti dalam hal ini tidak melakukan teknik pengambilan sampel karena jumlah populasi yang sedikit sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Tabel III-5: Devisi Bagian Dan Jumlah Karyawan

| No | Devisi Bagian | Jumlah Sekian Orang |
|-----------------------------|-------------------|---------------------|
| 1 | Komisaris | 1 |
| 2 | Direktur | 1 |
| 3 | Hrd | 1 |
| 4 | Bagian keuangan | 1 |
| 5 | Bagian Umum | 1 |
| 6 | Pengawas Lapangan | 2 |
| 7 | Mandor Lapangan | 2 |
| 8 | Surviver | 1 |
| 9 | Karyawan Lapangan | 33 |
| Total Jumlah Karyawan tetap | | 43 |

Sumber: PT. Dwi Agung Lestari (2017)

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Angket/ Kuesioner

Angket/kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada PT. Dwi Agung Lestari Medan, berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kompensasi untuk mengetahui

kinerja karyawan dengan menggunakan skala *likert* dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu :

Tabel III-6 :Skala Likert

| Pertanyaan | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurangsetuju | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

Sumber: Juliandi dan Irfan (2013, hal. 72)

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pertanyaan dari variabel yang diteliti. Agar hasil koesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut:

a. Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevaliditas dari instrumen kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xiyi - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{\{n \sum xi^2 - (\sum xi)^2\}\{n \sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

(Juliandi dan Irfan 2013, hal. 79)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum yi^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum yi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum xiyi)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan 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 instrument valid, jika nilai *Sig(2 tailed)* $> 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Hipotesis adalah:

- 1) $H_0: p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- 2) $H_1: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Tabel III-7

Uji validitas untuk variabel X_1 (kompensasi)

| NO ITEM | Nilai sig.(2 tailed) | Perbandingan | Probabilitas | Keterangan |
|---------|----------------------|--------------|--------------|------------|
| 1 | 0.589 | 0,05 | 0.000 | Valid |
| 2 | 0.676 | | 0.000 | Valid |
| 3 | 0.757 | | 0.000 | Valid |
| 4 | 0.687 | | 0.000 | Valid |

| | | | | |
|----|-------|--|-------|-------|
| 5 | 0.692 | | 0.000 | Valid |
| 6 | 0.858 | | 0.000 | Valid |
| 7 | 0.819 | | 0.000 | Valid |
| 8 | 0.699 | | 0.000 | Valid |
| 9 | 0.712 | | 0.000 | Valid |
| 10 | 0.644 | | 0.000 | Valid |

Sumber : hasil pengolahan data (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel komunikasi dinyatakan valid.

Tabel III-8
Uji validitas untuk variabel X₂ (gaya kepemimpinan)

| NO ITEM | Nilai sig.(2 tailed) | Perbandingan | Probabilitas | Keterangan |
|---------|----------------------|--------------|--------------|------------|
| 1 | 0.771 | 0,05 | 0.000 | Valid |
| 2 | 0.739 | | 0.000 | Valid |
| 3 | 0.732 | | 0.000 | Valid |
| 4 | 0.667 | | 0.000 | Valid |
| 5 | 0.757 | | 0.000 | Valid |
| 6 | 0.789 | | 0.000 | Valid |
| 7 | 0.813 | | 0.000 | Valid |
| 8 | 0.703 | | 0.000 | Valid |
| 9 | 0.707 | | 0.000 | Valid |
| 10 | 0.756 | | 0.000 | Valid |

Sumber: hasil pengolahan data (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel III-9
Uji validitas untuk variabel Y (Kinerja karyawan)

| NO ITEM | Nilai sig.(2 tailed) | Perbandingan | Probabilitas | Keterangan |
|---------|----------------------|--------------|--------------|------------|
| 1 | 0.670 | 0,05 | 0.000 | Valid |
| 2 | 0.646 | | 0.000 | Valid |
| 3 | 0.634 | | 0.000 | Valid |
| 4 | 0.398 | | 0.000 | Valid |
| 5 | 0.815 | | 0.000 | Valid |
| 6 | 0.677 | | 0.000 | Valid |
| 7 | 0.638 | | 0.000 | Valid |
| 8 | 0.787 | | 0.000 | Valid |
| 9 | 0.727 | | 0.000 | Valid |
| 10 | 0.732 | | 0.000 | Valid |

Sumber: hasil pengolahan data (2017)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas bertujuan untuk apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya, Juliandi dan kawan-kawan (2015, hal. 80).

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha Arikunto (2002) dengan rumus yaitu:

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

(Juliandi dan kawan-kawan 2015, hal. 82)

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir
- σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas (Spearman Brown/ri) yakni $\geq 0,60$, maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas (Spearman Brown/ri) yakni $< 0,60$, maka instrument memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III-10
Hasil uji reliabilitas kompensasi (X₁)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .753 | 10 |

Sumber: Data Diolah SPSS (2017)

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,893 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel komunikasi adalah reliabel (terpercaya).

Tabel III-11
Hasil uji reliabilitas gaya kepemimpinan(X₂)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .868 | 10 |

Sumber: Data Diolah SPSS (2017)

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,908 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel disiplin kerja adalah reliabel (terpercaya).

Tabel III-12

Hail uji reliabilitas kinerja karyawan (Y)
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| Y | 10 |

Sumber: Data Diolah SPSS (2017)

Jika nilai probabilitas koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,837 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang di uji yaitu variabel kinerja karyawan adalah reliabel (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 89) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua

cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolenieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolenieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factro*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolenieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolenieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

2. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

(Sugiyono 2012, hal. 277)

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b₁ dan b₂ = besaran koefisien regresi dari masing-masing variable
- X₁ = Pengaruh gaya kepemimpinan
- X₂ = Pengaruh kompensasi

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (uji t)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono 2012, hal. 250)

Keterangan :

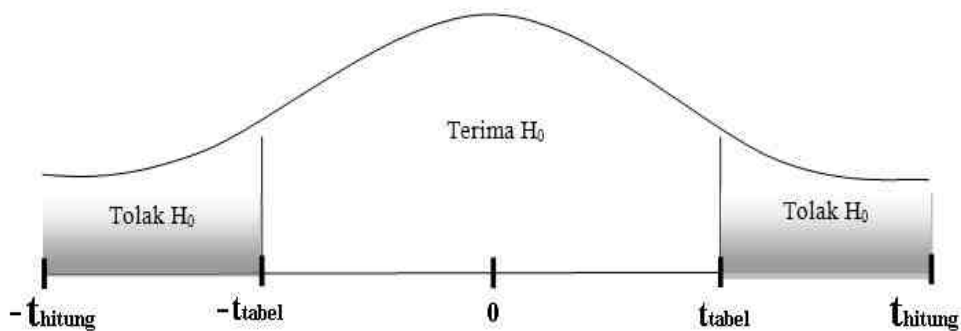
t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

rt = Korelasi varsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

bentuk pengujian adalah:

- 1) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H₀ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H₀ diterima, sehingga kriteria pengujian tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y.

b. Uji Simultan Uji -F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiono 2012, hal. 257)

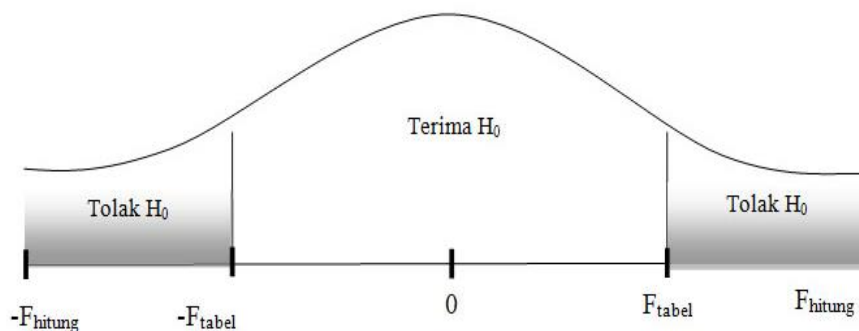
Keterangan :

F_h = Tingkat Signifikan

R² = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampe



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kompensasi dan
Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja.

F_{tabel} = Nilai f dalam tabel F berdasarkan n

Ketentuan:

Kriteria pengujian tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > F_{tabel}$. Dan kriteria pengujian Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$.

4. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

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

(Sudjana 2006, hal. 370)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pernyataan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah kompensasi, variabel X_2 adalah gaya kepemimpinan dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 43 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1
Skala Likert

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

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (kompensasi dan gaya kepemimpinan) maupun variabel terikat (kinerja karyawan).

1. Karakteristik Responden

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|---------------|----------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 33 orang | 76,75% |
| 2 | Wanita | 10 orang | 23,25% |
| Jumlah | | 43 orang | 100% |

Sumber: hasil pengolahan data responden (2017)

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 33 orang (76,75%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|---------------|----------|----------------|
| 1 | 20 - 26 Tahun | 8 orang | 19% |
| 2 | 27 - 32 Tahun | 22 orang | 51% |
| 3 | 33 - 38 Tahun | 7 orang | 16% |
| 4 | 39 - 54 tahun | 6 orang | 14% |
| Jumlah | | 43 orang | 100% |

Sumber: hasil pengolahan data responden (2017)

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden di atas adalah usia antara 27 - 32 tahun yaitu sebanyak 22 orang (51%). Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden penelitian terbesar usia sebanyak 27-32 tahun berjumlah 22 orang (51%).

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|------------------|----------|----------------|
| 1 | 0 - 4 Tahun | 8 orang | 19% |
| 2 | 5 - 9 Tahun | 25 orang | 58% |
| 3 | 10 Tahun ke atas | 10 orang | 23% |
| Jumlah | | 43 orang | 100% |

Sumber: hasil pengolahan data responden (2017)

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 5 – 9 tahun yaitu sebanyak 25 orang (58%). Hal ini dikarenakan, karyawan yang sudah diterima bekerja, saat ini sudah menjalani masa kerja di atas 5 tahun. Dan diharapkan memiliki kinerja yang baik.

Tabel IV-5
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|------------|----------|----------------|
| 1 | SLTP | 2 orang | 4,7% |
| 2 | SLTA | 4 orang | 9,3% |
| 3 | D3 | 10 orang | 23,2% |
| 4 | S1 | 22 orang | 51,1% |
| 5 | S2 | 5 orang | 11,7% |
| Jumlah | | 43 orang | 100% |

Sumber: hasil pengolahan data responden (2017)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 22 orang (51,1%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan minimal S1.

2. Analisis Variabel Penelitian

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

a. Variabel Kinerja (Y)

**Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)**

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|--------|-----|
| No. Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 5 | 11,6 | 38 | 88 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 2 | 7 | 16,2 | 33 | 77 | 3 | 6,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 3 | 13 | 30,2 | 27 | 63 | 3 | 6,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 4 | 12 | 28 | 19 | 41 | 10 | 23,2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 5 | 8 | 18,6 | 35 | 81,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 6 | 15 | 35 | 27 | 63 | 3 | 6,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 7 | 8 | 18,6 | 30 | 70 | 5 | 11,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 8 | 11 | 26 | 32 | 72,4 | 2 | 4,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 9 | 17 | 40 | 25 | 58,1 | 1 | 2,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 10 | 9 | 21 | 30 | 70 | 4 | 9,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2017)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 88%.
- 2) Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 77%.
- 3) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63%.
- 4) Saya memiliki tingkat kerajinan yang tinggi dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41%.
- 5) Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 81,3%.
- 6) Saya selalu dapat diajak bekerja sama dengan rekan-rekan bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63%.

- 7) Saya selalu bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70%.
- 8) Saya selalu bersikap baik dengan sesama rekan kerja dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,4%.
- 9) Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,1%.
- 10) Saya bekerja demi kemajuan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70%.

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan pada umumnya sudah tinggi, artinya karyawan mempunyai ketelitian kerja, tepat dan tepat waktu menyelesaikan pekerjaan, disiplin, jujur, jarang melakukan kesalahan dan memahami setiap tugas yang diberikan dimana persentasenya di atas 50%.

b. Variabel Kompensasi

Persentase jawaban responden terhadap variabel Kompensasi (X_2) akan dijabarkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi

| No. Per | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | |
|------------|--------------------|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 23 | 53,4 | 20 | 46,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 2 | 15 | 34,8 | 27 | 62,7 | 1 | 2,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 3 | 20 | 46,5 | 22 | 51,1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 4 | 13 | 30,2 | 30 | 69,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 5 | 18 | 41,8 | 23 | 53,4 | 2 | 4,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 6 | 16 | 37,2 | 27 | 62,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 7 | 16 | 37,2 | 27 | 62,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 8 | 16 | 37,2 | 27 | 62,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 9 | 19 | 44,1 | 24 | 55,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 10 | 16 | 37,2 | 26 | 62,4 | 1 | 2,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2017)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Perusahaan memberikan gaji atas pekerjaan pegawai setiap bulan secara tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53,4%.
- 2) Besarnya gaji yang di terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang di berikan pada perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,7%.
- 3) Gaji yang di terima sesuai imbalan atas pekerjaan di lakukan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,1%.
- 4) Perusahaan memberikan bonus apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69,7%.
- 5) Setiap tahun karyawan mendapatkan tunjangan hari raya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,4%.
- 6) Pimpinan akan memberikan penghargaan kepada pegawai yang beprestasi tinggi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,7%.
- 7) Selama bekerja diperusahaan pegawai mendapatkan jaminan keamanan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,7%.
- 8) Diperusahaan pegawai mendapatkan jaminan kesehatan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,7%.
- 9) Pegawai merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,8%.

10) Pegawai merasa terlindungi dengan adanya keamanan dalam bekerja di perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,4%.

Kesimpulan secara umum bahwa kompensasi karyawan dalam bekerja pada umumnya sudah sesuai, artinya perusahaan telah memberikan gaji, bonus fasilitas keamanan dan kenyamanan karyawan yang dimana persentasenya di atas 50%. Dimana kompensasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

c. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel IV-8
Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

| Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|--------|-----|
| No Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 8 | 18,6 | 34 | 79,0 | 1 | 2,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 2 | 8 | 18,6 | 32 | 74,4 | 3 | 6,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 3 | 11 | 25,5 | 30 | 69,7 | 2 | 4,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 4 | 15 | 34,8 | 27 | 62,7 | 1 | 2,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 5 | 14 | 32,5 | 27 | 62,7 | 2 | 4,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 6 | 14 | 32,5 | 29 | 67,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 7 | 14 | 32,5 | 28 | 65,1 | 1 | 2,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 8 | 8 | 18,6 | 35 | 81,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 9 | 17 | 39,5 | 24 | 55,8 | 2 | 4,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 10 | 17 | 39,5 | 26 | 60,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2017)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pimpinan memberikan pujian jika mampu melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 79,0%.
- 2) Pimpinan melakukan tindakan koreksi atas kesalahan yang di lakukan pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 74,4%.

- 3) Pimpinan memberikan pedoman kerja kepada bawahan untuk melakukan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 69,7%.
- 4) Pimpinan suka menerima saran dari bawahannya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,7%.
- 5) Pimpinan selalu memantau pekerjaan yang di lakukan bawahan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,7%.
- 6) Pimpinan memberikan peringatan dan sanksi apabila terjadi kesalahan dalam proses kerja yang di lakukan pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,4%.
- 7) Pimpinan mengawasi secara langsung kinerja pegawai agar sesuai dengan standart dan prosedur kerja yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,1%.
- 8) Pimpinan selalu menselaraskan tujuan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 81,3%.
- 9) Pimpinan senang/berdiskusi dengan para bawahannya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,8%
- 10) Pimpinan selalu memberikan kebebasan berpendapatan kepada bawahannya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,4%.

Kesimpulan secara umum bahwa gaya kepemimpinan dalam memimpin bahwa sudah sesuai, tidak membeda-bedakan atas wewenang yang diberikan dimana persentasenya di atas 50%, bekerja sama kepemimpinan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

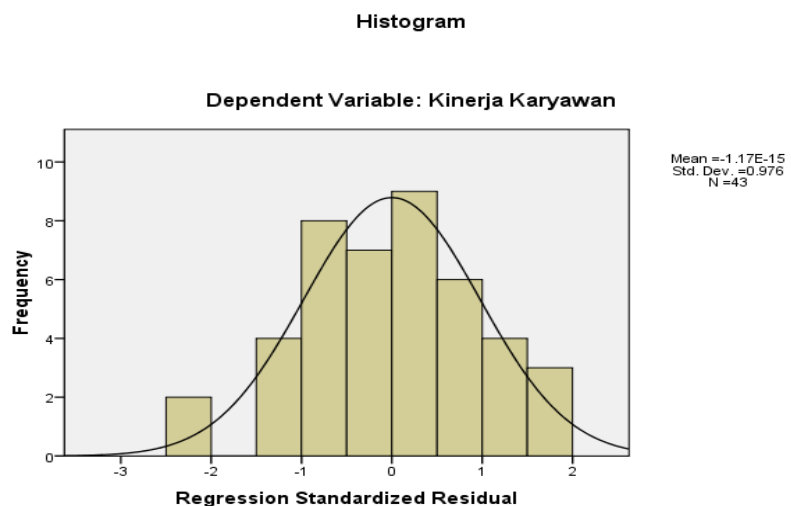
B. Pembahasan

1. Uji asumsi klasik

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

a. Uji Normalitas

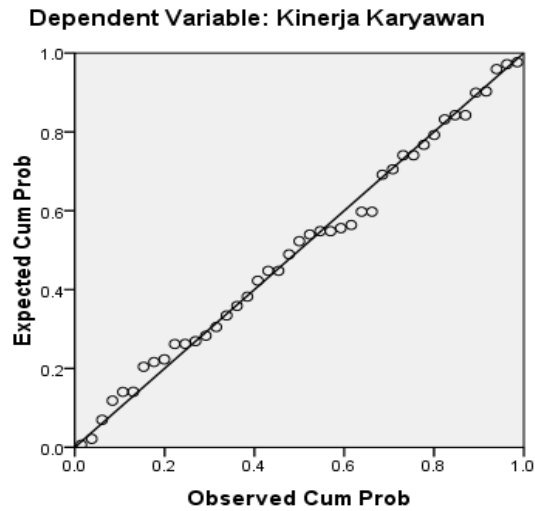
Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.



Sumber: Data diolah SPSS 16,0 (2017)

Gambar: IV-2 Histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah SPSS 16,0 (2017)

Gambar: IV-I P-P Plot Penguji Normalisasi Medel Regresi

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

b. Uji Multikolinearitas

Tabel IV-9

Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|---------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1(Constant) Kompensasi | .535 | 1.868 |
| Gaya Kepemimpinan | .535 | 1.868 |

Coefficients^a

d. Dependent variabel: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16,0 (2017)

Dari tabel diatas variabel independent yaitu kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu nilai tolerance $<0,10$ sama dengan $VIF >10$.

Dari tabel diatas variabel independent yaitu kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu nilai tolerance $<0,10$ sama dengan $VIF >10$.

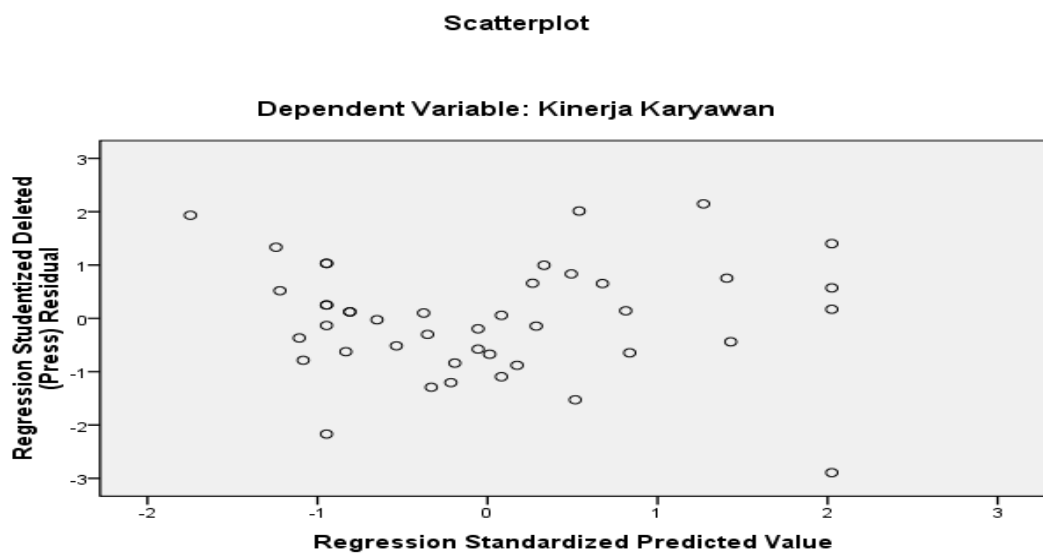
Uji Multikolinearitas gambar diatas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apakah terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara dua variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflasi Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $<0,10$ sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar heteroskedastisitas antara lain: analisis yang dapat digunakan untuk menentukan

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



Sumber: Diolah SPSS 16,0 (2017)

Gambar IV-3 Diagram Scatterplot

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

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV-10
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10.434 | 5.258 | | 1.984 | .054 |
| Kompensiasi | .333 | .152 | .345 | 2.194 | .034 |
| Gaya kepemimpinan | .389 | .152 | .403 | 2.566 | .014 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Diolah SPSS 16,0 (2017)

Dari tabel diatas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$a = 10.434$$

$$b_1X_1 = 0.345$$

$$b_2X_2 = 0.403$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10.434 + 0.345 + 0.403$$

Keterangan:

- a. Nilai koefisien regresi $Y = 10.434$ menunjukkan apabila jika variabel kompensasi, gaya kepemimpinan konstan maka kinerja karyawan adalah sebesar 10.434
- b. Nilai koefisien regresi $(X_1) = 0.345$ menunjukkan apabila kompensasi mengalami peningkatan 100% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.345 kontribusi kompensasi bisa dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV-16 diatas.
- c. Nilai koefisien regresi $(X_2) = 0.403$ menunjukkan apabila gaya kepemimpinan mengalami peningkatan 100% maka meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0.403 kontribusi gaya kepemimpinan bisa dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV-16 diatas.

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut dianalisis pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent (kinerja).Maka Kompensasi berpengaruh sebesar 0,345. Dan gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 0,403.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui apakah variabel independen sejauh mana berpengaruh terhadap variabel dependent, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t (*t test*). Jika sig lebih kecil dari tariff 5%, maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan. Jika lebih besar, maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan ketentuan:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H1 ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ maka H1 diterima

Tabel IV-11

Linear berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.434 | 5.258 | | 1.984 | .054 |
| | Kompensasi | .333 | .152 | .345 | 2.194 | .034 |
| | Gaya kepemimpinan | .389 | .152 | .403 | 2.566 | .014 |

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: Diolah SPSS 16,0 (2017)

Untuk criteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,05). Nilai t untuk $n = 43 - 2 - 1 = 40$ adalah 2,021

1) Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui Kompensasi secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja karyawan, dari pengolahan data SPSS 16,0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2,194$$

$$t_{tabel} = 2,021$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

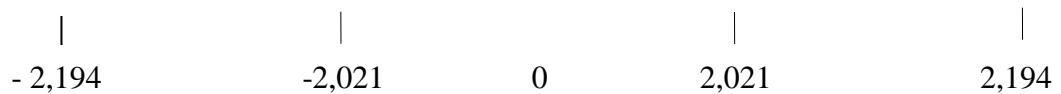
H_0 diterima jika :

$$-2,021 \leq t_{hitung} \leq 2,021$$

H_a diterima jika :

1. $t_{hitung} \geq 2,021$
2. $- t_{hitung} \leq - 2,021$

Berarti nilai $t_{hitung} 2,194 \geq 2,021$ maka H_a diterima



Gambar IV-4

Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Sumber : Data penelitian: Diolah SPSS 16,0 (2017)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,194 > t_{tabel} 2,021$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,333 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat di simpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Dwi Agung Lestari Medan.

2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja, dari pengolahan data SPSS 16.0 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung}=2,566$$

$$t_{tabel}= 2,021$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

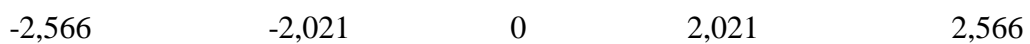
H_0 diterima jika :

$$-2,021 \leq t_{hitung} \leq 2,021$$

H_a diterima jika :

1. $t_{hitung} \geq 2,021$

2. $- t_{hitung} \leq -2,021$



Gambar IV-5

Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Sumber : Data penelitian: Diolah SPSS 16,0 (2017)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,566, > t_{tabel} 2,021 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,389 > 0,05.

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.pada kantor PT. Dwi Agung Lestari Medan

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara bersama- sama. Jika signifikan F lebih kecil dari taraf signifikan 5% maka variabel independent berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Sebaliknya jika nilai signifikan F lebih besar dari taraf signifikan 5% maka variabel independent tidak berpengaruh signifikan.

Tabel IV-12
Hasil Uji F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 248.580 | 2 | 124.290 | 17.807 | .000 ^a |
| | Residual | 279.187 | 40 | 6.980 | | |
| | Total | 527.767 | 42 | | | |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 43 - 2 - 1 = 40 \text{ adalah } 3,23$$

Kriteria pengujian :

a. Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < 3,23$ atau $-F_{\text{hitung}} > -3,23$

b. Terima H_a apabila $F_{\text{hitung}} > 3,23$ atau $-F_{\text{hitung}} > -3,23$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 17.807, > $F_{\text{tabel}} 3,23$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 > 0,05$.

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pada kantor PT. Dwi Agung Lestari Medan.

-3,26 0 3,23 117,807

Gambar IV-6
Kriteria Pengujian Hipotesis

Sumber : Data penelitian (Diolah 2017)

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel di atas didapat nilai F_{hitung} sebesar 17,807 > 3,23 F_{tabel} tingkat signifikan 5% adalah 3,23.

Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_a diterima (H_0 ditolak), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS 0,16. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian

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

Dimana:

D : Koefisien determinasi

$(R_{yx_1.x_2})^2$: koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

Tabel IV-13

Koefisien determinasi (R-Square)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .686 ^a | .471 | .445 | 2.64191 | 2.489 |

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Diolah diolah SPSS 16,0 (2017)

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,471.

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

$$= 0,471 \times 100\% = 47,1\%$$

Nilai R-Square diketahui bernilai 0,471%, artinya menunjukkan bahwa sekitar 47,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan. Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Agung

Lestari Medan sebesar 47,1% sedangkan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. Hasil Temuan Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan yang menjadi bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2,199 \geq 2,021$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh terhadap kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori yang dinyatakan A.A.Anwar Prabu Mankunegara (2009, hal. 83) kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Dalam suatu organisasi, faktor kompensasi memegang peranan yang penting karena kompensasi membuat para karyawan semangat untuk bekerja dalam mencapai target pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan kata lain sukses atau tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya ditentukan juga dari pemberian kompensasi. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi pada PT. Dwi Agung Lestari Medan harus pemberian kompensasi juga harus diperhatikan agar kinerja lebih baik lagi.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2,556 \geq 2,021$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ada berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dwi Agung Lestari Medan. Hasil penelitian ini sesuai teori Mifta Thoha (2010, hal. 49) menyatakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan dan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan keperibadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Didalam instansi jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Apabila tingkat pemimpin harus mempunyai gaya memimpin yang baik kepada bawahannya agar tercipta hubungan kerja yang baik dalam bekerja dalam memajukan perusahaan. Dari teori diatas memperlihatkan PT. Dwi Agung Lestari Medan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi(X_1) Dan Gaya Kepemimpinan(X_2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi. Agung lestari Medan yang menyatakan bahwa sudah jelas terbukti berpengaruh, dimana berdasarkan hasil uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar $17,807 > F_{tabel}$ 3,23

dengan probabilitas sig sebesar $0.000 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya suatu kompensasi yang baik didalam perusahaan dan gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Dwi Agungh Lestari Medan. Hasil penelitian ini sesuai teori Sedarmayanti (2011, hal. 239) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wiliam G. Scott (1962) bahwa gaya kepemimpinan , aktivitas yang diorganisir dalam suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Nilai *R Square* 0,471 atau 47,1% menunjukkan variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi kompensasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2), sisanya 52,9% di pengaruhi oleh variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Dwi Agung Lestari Medan. Dilihat dari $t_{hitung} 2,94 > t_{tabel} 2,027$ dan tingkat signifikannya ($0.000 < 0.05$)
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Dwi Agung Lestari Medan. Dilihat dari $t_{hitung} 2,566 > 2,021$ t_{tabel} yaitu tingkat signifikannya ($0.000 < 0.05$).
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Dwi Agung Lestari Medan. Dilihat dari $F_{hitung} 17,807 > 3,23$ tingkat signifikannya ($0.000 < 0.05$). Dilihat dari nilai *adjusted R Square* pada uji koefisien determinan (R^2) sebesar 0,471 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi sebesar 47,1%, sedangkan sisanya sebesar 52.9% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model.

B. Saran

Saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkat kinerja karyawan, maka kompensasi dan gaya kepemimpinan yang dilaksanakan harus ditingkatkan untuk bisa mencapai tujuan dari perusahaan.
2. Kompensasi dan gaya kepemimpinan yang ada di PT.Dwi Agung Lestari Medan yang penulis teliti sangat baik sesuai dengan prosedur yang ada, namun hal ini harus dimaksimalkan agar meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pimpinan perusahaan harus lebih menekankan rasa tanggung jawab para karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya sehingga para karyawan lebih giat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Kartini Kartono, Pemimpin Dan Kepemimpinan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan, H.Malayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFU-UGM, Yogyakarta.
- Irianto, Yusuf, Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam, Penerbit Insan Cendekiawan, Surabaya.
- Juliandi Azuar dan Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu ilmu Bisnis*, Bandung: Citapustaka Media Perintis..
- Juliandi Azuar dan Irfan, (2015). *Metode penelitian bisnis*. Medan: UMSU PRESS
- Kartini Kartono (2008:34) Gaya Kepemimpinan dan pemimpin, Jakarta raja grafindo persada.
- ,Mangkunegara, AA. Anwar Prabu.. (2008), Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Refika aditama.
- Mifta Thoha (2010:49) Gaya Kepemimpinan dan pemimpin Bandung: PT. Refika aditama.
- Notoatmodjo (1998:67),Kompensasi Sumber Daya Manusia PrenadamediaGroup _____, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-2, Penerbit Reneka Cipta, Jakarta
- Prof. Dr. Wibowo, S.E.,M.Phil. Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Prof. Dr. H. EDY SUTRISNO.M,Si. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Refika aditama.
- Rivai Veithzal, (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek, Jakarta: Raja Grafindo.
- Sutrisno Edy, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Singodimedjo, markum. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS.
- Sedermayanti (2011:239) Kompensasi Sumber Daya Manusia Prenada media Group
- Wibowo, (2009) *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.