

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT PD PAYA PINANG**

SKRIPSI

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



Oleh :

FRIZKY SALAMA INDAH SIAGIAN
1405160384

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



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

Jl. Kapt. Mochtar 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 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : FRIZKY SALAMA INDAH SIAGIAN
N P M : 1405160384
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PD PAYA PINANG

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


HANIFAH JASIN, S.E., M.Si

Penguji II


WILLY YUSNANDAR, S.E., M.M

Pembimbing


RINI ASTUTI, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris


DE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : FRIZKY SALAMA INDAH SIAGIAN
N P M : 1405160384
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PD PAYA PINANG

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Frizky Salama Indah Sragan
NPM : 1405 1603 84
Konsentrasi : MSBM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/~~)
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 identitas 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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FRIZKY SALAMA INDAH SIAGIAN
NPM : 1405160384
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PD PAYA PINANG

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
	BAB IV		
21/3-18	- Jelaskan Deskripsi Karakteristik Responden		
	- Asumsi klasik dijelaskan		
	- Uji t → Hasil		
	- Uji F → Hasil		
15/3-18	- Pembahasan dijelaskan dengan teori dan penelitian terdahulu		
20/3-18	- Kesimpulan & saran		
	- Daftar pustaka		
	- Lampiran		
	- Daftar Isi, Daftar Gambar, Daftar tabel		
	- Abstrak		
23/3-18	- Dec sedang Meja hijau		

Pembimbing Skripsi

RINI ASTUTI, S.E., M.M

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

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

ABSTRAK

FRIZKY SALAMA INDAH SIAGIAN, NPM 1405160384, Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PD Paya Pinang. Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT PD Paya Pinang, dengan pendekatan penelitian menggunakan asosiatif, dengan jumlah sampel sebanyak 32 pegawai

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} 3,683 > t_{tabel} 1,69$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} 2,386 > t_{tabel} 1,69$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$ dan terdapat pengaruh secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT PD Paya Pinang. Dengan nilai $F_{hitung} 63,748 > F_{tabel} 3,32$ dengan tingkat signifikansi 0.000. dengan *R Square* sebesar 0,815 atau 81,5% yang artinya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 18,5% variabel.

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

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini , dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna.

Selanjutnya,tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Rini Astuti, SE, MM. Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan PT. PD Paya Pinang beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
8. Dan kepada teman seperjuangan dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Maret 2018
Penulis

FRIZKY SALAMA INDAH SIAGIAN
1405160384

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja	10
c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja	12
d. Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2. Kepemimpinan	15
a. Pengertian Kepemimpinan	15
b. Peran dan Fungsi Kepemimpinan	16
c. Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan	21
d. Indikator Kepemimpinan	22
3. Kompensasi.....	26

a. Pengertian Kompensasi.....	26
b. Tujuan Kompensasi.....	26
c. Faktor Mempengaruhi Kompensasi	29
d. Indikator Kompetensi.....	32
B. Kerangka Konseptual	33
C. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Definisi Variabel Penelitian	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian	39
D. Populasi dan Sampel	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Deskripsi Hasil Penelitian	52
2. Hasil Penelitian	60
3. Analisis Data	62
B. Pembahasan.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	40
Tabel 3.2 Jumlah pegawai PT. PD Paya Pinang	41
Tabel 3.3 Skala Likert	41
Tabel 3.4 Uji Validitas Kepemimpinan	43
Tabel 3.5 Uji Validitas Kompensasi	43
Tabel 3.6 Uji Validitas Kinerja Pegawai	44
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas	44
Tabel 3.8 Koefisien Korelasi.....	45
Tabel 4.1 Skala Likert	52
Tabel 4.2 Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....	53
Tabel 4.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 4.5 Deskripsi Tangganpan Responden Kepemimpinan	55
Tabel 4.6 Deskripsi Tangganpan Responden Kompensasi	57
Tabel 4.7 Deskripsi Tangganpan Responden Kinerja Pegawai	59
Tabel 4.8 Uji Autokorelasi.....	62
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....	63
Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel 4.11 Uji t	66
Tabel 4.12 Uji F	67
Tabel 4.13 Koefisien Detrminasi	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	34
Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	35
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	36
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	61
Gambar 4.2 P-Plot.....	62
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Apabila faktor sumber daya manusia sudah dianggap tidak mumpuni dalam suatu perusahaan maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan adalah sejauh mana/tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu dalam periode tertentu. Sedangkan kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian masing-masing pegawai dalam suatu perusahaan. Kinerja pegawai menjadi elemen terpenting dalam mencapai kinerja perusahaan yang memuaskan.

Kinerja (*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugastugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Menurut kinerja merupakan suatu catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Upaya-upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi,

kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Seorang pemimpin merupakan seseorang yang mempunyai wewenang untuk dapat melakukan perintah terhadap orang lain didalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-

orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin.

Menurut Amstrong (2009 hal. 133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua pegawai agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak pegawai agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Selain faktor perilaku pimpinan atau gaya kepemimpinan, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha memenuhi kebutuhan para pegawai dan memberikan dorongan untuk dapat semangat dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Simamora (2008 hal.448) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap. Dan dimana sifat kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.

PT. PD Paya Pinang merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang perkebunan yang menghasilkan karet, minyak sawit, CPO yang mana pemasaran yang tidak hanya bersifat local kemudian melangkah lebih maju dengan menembus pasar Internasional.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di PT. PD Paya Pinang adalah sebagian pegawai merasa pemberian kompensasi yang diberikan berupa insentif yang kurang sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan, seperti halnya mengenai pemberian insentif lembur kerja yang diberikan perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai, dimana pegawai yang merasakan beban pekerjaan yang bertambah tidak sesuai dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan

Selain itu pegawai yang menilai dari kepemimpinan perusahaan kurang mampu dalam memberikan dorongan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan, dimana hal ini terlihat kepemimpinan perusahaan yang memberikan kebijakan-kebijakan yang diputuskan menyangkut kepentingan pegawai belum mempertimbangkan keadaan dari para pegawai.

Dengan kompensasi yang kurang puas yang diberikan perusahaan serta kurangnya dorongan yang dilakukan oleh kepemimpinan perusahaan berakibat dengan kinerja pegawai masih rendah hal ini ditunjukkan dengan tingkat kualitas pekerjaan belum seimbang dengan waktu biaya yang dikeluarkan

Penelitian yang membahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sudah banyak dilakukan. Peneliti Kadek Ary Setiawan (2016) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti

dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PD Paya Pinang”**.

B. Identifikasi Masalah

Menurut Noor. (2011 hal. 28) menyatakan bahwa identifikasi artinya adalah memerinci masalah sehingga dapat diketahui dengan jelas. Identifikasi masalah sebaiknya disertai dengan data yang mendukungnya.. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah mengenai kepemimpinan dan kompensasi dalam mengukur kinerja yaitu:

1. Kepemimpinan perusahaan kurang mampu dalam memberikan dorongan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pemberian insentif yang kurang sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan.
3. Kinerja pada pegawai masih rendah di tunjukan dengan tingkat kualitas pekerjaan belum seimbang dengan waktu biaya yang dikeluarkan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang kepemimpinan dan kompensasi yang berkaitan dengan insentif perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai PT PD Paya Pinang.

2. Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2011 hal. 58) “Rumusan masalah adalah suatu pernyataan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data, adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- a) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT PD Paya Pinang?
- b) Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT PD Paya Pinang?
- c) Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT PD Paya Pinang?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah, maka dapat dibuat tujuan penelitian merupakan bagian yang penting dalam suatu penelitian.

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian menurut Arikunto (2010 hal. 51) yaitu “rumusan kalimat yang menunjukkan adanya suatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT PD Paya Pinang
- b) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT PD Paya Pinang
- c) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT PD Paya Pinang

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis,

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT PD Paya Pinang.

c. Manfaat Akademis

Dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk membahas penelitian yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja pegawai/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009 hal. 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2009 hal. 223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Simamora (2008 hal. 34) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkatan dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013 hal. 67), menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawai nya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawai nya.

b. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja

Secara umum istilah kinerja digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Menurut Mangkunegara (2013 hal.10) tujuan dari penilaian evaluasi kinerja adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan impiasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.

4. Mendenfinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang pernah diubah.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011 hal. 264) tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Mengatahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/ pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan bidang kepegawaian.

Penilaian Kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga memngembangkan serta memotivasi pegawai. Menurut Yuwono (2008 hal. 29) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pada pelanggan;
2. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal;
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
4. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi;
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan member "reward" atas perilaku yang diharapkan tersebut.

Sedangkan menurut Mulyadi (2012 hal. 416) penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

4. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
5. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

c. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Keefektifan kinerja seseorang tergantung pada organisasi itu sendiri, apakah mempunyai kejelasan misi, strategi dan tujuan. Menurut Nawawi (2008 hal. 65), faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu yang meliputi :

1. Pengetahuan

Berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Dalam faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.

2. Pengalaman

Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

3. Kepribadian

Kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2008 hal.113), yaitu :

1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

2) Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

3) Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen

d. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2008 hal. 260):

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan pegawai.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

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

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013 hal. 67), kinerja pegawai dapat dinilai dari:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat

menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja Sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Menurut Robbins

(2008 hal. 40) adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi.

Sedangkan Hadari Nawawi dan M.Martini Hadari (2008 hal. 62) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis. Rangkaian itu berisi kegiatan menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu, baik secara perseorangan maupun bersama-sama.

Menurut John M. Ivancevich (2007 hal. 194) mengatakan bahwa kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Menurut Robbins (2008 hal. 49) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Dari pengertian para ahli di atas dapat ditarik suatu kesimpulan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai.

b. Peran dan Fungsi Kepemimpinan

Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan.

Menurut Siagian (2010, hal. 66) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu :

1. Peran Interpersonal

Seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan.

2. Peran Informasional

Seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi.

3. Peran Pengambilan Keputusan

Pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Menurut Siagian (2010, hal. 75) tipe-tipe kepemimpinan yang ada pada seorang pemimpin adalah:

1. Tipe Kharismatis

Tipe kepemimpinan kharismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa sehingga ia mempunyai pengikut yang berjumlah sangat besar. Kesetiaan dan kepatuhan pengikutnya timbul dari kepercayaan terhadap pemimpin itu. Pemimpin dianggap mempunyai kemampuan yang diperoleh dari kekuatan Tuhan Yang Maha Esa.

2. Tipe Paternalistis dan Maternalistis

Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis beranggapan bahwa bawahan atau pengikutnya belum dewasa. Tipe kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis, dengan sifat-sifat antara lain :

- a. Bersikap terlalu melindungi.
- b. Jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- c. Tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- d. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

3. Tipe Otokratis

Pemimpin tipe Otokrasi merupakan pemimpin yang berpikir bahwa organisasi adalah miliknya. Seorang pemimpin Otokrasi lebih bertindak diktator dan menggerakkan bawahannya dengan paksaan dan ancaman. Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal, setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

4. Tipe Militeristis

Tipe kepemimpinan ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan Otokratis tapi bukan kepemimpinan organisasi militer. Pemimpin tergantung pada pangkat maupun jabatan seseorang, senang pada formalitas yang berlebihan dan senang terhadap ceremonial untuk

berbagai keadaan. Lebih banyak menggunakan sistem perintah atau komando terhadap bawahannya, menurut adanya disiplin keras dan kaku, tidak menghendaki saran, usul, sugesti dan kritikan-kritikan dari bawahan.

5. Tipe Laissez-Faire

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin yang tidak memberikan kepemimpinannya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpin. Struktur organisasinya tidak jelas dan kabur, segala kegiatan dilakukan tanpa rencana dan tanpa pengawasan dari pimpinan.

Kebebasan penuh diberikan kepada kelompok dalam menentukan kebijakan dimana peran pemimpin sangat minim, pemimpin tidak ikut serta dalam membahas kegiatan, non partisipasi pemimpin dalam pemberian tugas, pemimpin tidak berusaha untuk mengatur jalannya kegiatan.

6. Tipe Populistic

Berpegang teguh pada nilai masyarakat tradisional. Kepemimpinan ini mengutamakan penghidupan Nasionalisme. Misalnya Soekarno dengan pemahaman Marhaenisme. Tipe kepemimpinan Populistic ini dapat memberi kesan tidak fleksibel, karena masih menggunakan nilai masyarakat tradisional sedangkan jaman semakin maju dan dunia

perekonomian juga terus berkembang. Belum tentu nilai tradisional tersebut dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada saat ini dengan berbagai kebutuhan karyawan maupun perusahaan yang meningkat.

7. Tipe Administratif dan Eksekutif

Kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif dengan pengaturan waktu, fasilitas dan bahan di tempat kerja. Pemimpin tipe Administratif dan Eksekutif ini mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Tipe ini mengikuti perkembangan perekonomian sehingga dinilai lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan.

8. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan Demokratis mendasarkan bahwa manusia adalah makhluk termulia. Pimpinan Demokratis senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan. Pemimpin memberi kebebasan pada bawahan apabila melakukan kesalahan untuk kemudian diperbaiki agar tidak membuat kesalahan yang sama, berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada dirinya dan memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kapasitas pribadinya.

Menurut Tika (2008, hal. 64) mengemukakan bahwa ada sembilan peranan kepemimpinan seorang dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai perencana, pemimpin sebagai pembuat kebijakan, pemimpin sebagai ahli, pemimpin sebagai pelaksana, pemimpin sebagai pengendali, pemimpin sebagai pemberi hadiah atau hukuman, pemimpin sebagai teladan dan lambang atau

simbol, pemimpin sebagai tempat menimpakan segala kesalahan, dan pemimpin sebagai pengganti peran anggota lain.

Menurut Sopiah (2008, hal. 112) menyatakan bahwa agar sebuah kelompok beroperasi secara efektif maka seseorang harus melakukan dua fungsi utama sebagai pemimpin, yaitu :

- 1) Fungsi pemecahan masalah atau fungsi yang bertalian dengan tugas yang mencakup fungsi memberi saran pemecahan, informasi dan pendapat.
- 2) Fungsi sosial atau fungsi pembinaan kelompok meliputi segala sesuatu yang membantu kelompok beroperasi secara lebih lancar, misalnya menyetujui atau memberi pujian kepada anggota lain dalam kelompok, menengahi ketidak-sepakatan kelompok atau bahkan memerhatikan jalannya diskusi kelompok.

c. Faktor Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas dalam organisasi seorang pemimpin pasti dipengaruhi berbagai faktor. Dimiyati (2014 hal.39) mengemukakan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin

5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan perilaku bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan.

Menurut Suwatno (2011 hal.161), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Faktor genetis

Adalah faktor yang menampilkan dari pandangan bahwa seseorang yang menjadi seseorang pemimpin karena dari latar belakang keturunannya.

2. Faktor sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa dapat menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk dapat menjadi seorang pemimpin, dan juga dapat tersalur sesuai dengan lingkungannya.

3. Faktor bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

d. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Siagian (2010 hal. 121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

1. Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagaimana manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2. Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikannya tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

3. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas

keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan.

6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan profesional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional yang melekat pada seorang pemimpin

menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

Menurut Daniel Golmen (2008 hal 65) menyatakan bahwa indikator dalam kepemimpinan sebagai berikut :

1) Visioner

Pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja atau usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.

2) Pembimbing

Seorang pemimpin yang mampu membimbing bawahannya dengan baik dan bersama-sama mewujudkan tujuan perusahaan.

3) Afiliatif (Menggabungkan)

Pemimpin bisa menyatukan, mampu menciptakan dan menyelesaikan manajemen konflik dengan baik, menciptakan keharmonisan, mampu mencairkan ketegangan yang terjadi di lingkungan kerja.

4) Demokratis

Menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan, juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

5) Komunikatif

Kemampuan membangun komunikasi yang baik dalam berbagai kelompok.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Rachmawati (2008 hal. 143) mengatakan bahwa kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan efektivitas produktivitas kerja.

Menurut Simamora (2008 hal. 540) “Kompensasi merupakan apa diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi”. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Rachmawati (2008 hal. 144-145) menyatakan bahwa Tujuan perusahaan memberikan kompensasi yaitu:

1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu untuk menarik calon karyawan masuk dalam perusahaan, harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat organisasi lain.

2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Kompensasi yang kompetitif dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini dapat mencegah kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

3) Adanya keadilan

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan antara manajemen dengan karyawan. Dengan pengikatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

4) Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan. Hal ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan kepada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.

5) Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.

Dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

6) Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah Undang-Undang. Tujuannya agar perusahaan tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1) Menghargai prestasi kerja.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

2) Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

3) Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

6) Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah.

c. Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain (Hasibuan, 2012 hal. 127-129):

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi semakin besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka kompensasi relatif kecil.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau tingkat produktivitas kerjanya buruk maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang keppres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6) Biaya hidup (*cost of living*)

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi upah semakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi semakin kecil.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan yang dimiliki lebih baik.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila perekonomian maju maka tingkat kompensasi semakin besar. Namun jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat kompensasi rendah.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan sulit dan mempunyai resiko (financial dan keselamatan) yang besar maka tingkat balas jasanya semakin besar. Tetapi bila jenis dan sifat pekerjaan mudah dan resiko (financial dan kecelakaannya) kecil, tingkat balas jasanya relatif rendah.

Menurut Sutrisno (2009) penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

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

6) Peran serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting.

d. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2012 hal. 86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

- 1) Gaji
- 2) Upah
- 3) Upah insentif
- 4) Fasilitas kantor
- 5) Tunjangan

Menurut Husein (2008 hal. 16) memaparkan untuk mengukur indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut.

1) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja

2) Gaji

Imbalan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

3) Insentif

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

4) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap dengan Kinerja Pegawai

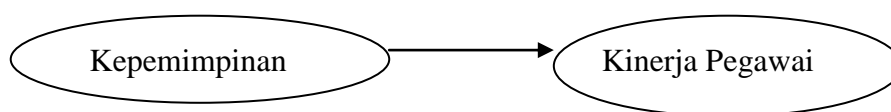
Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Menurut Amstrong (2009 hal. 133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua pegawai agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak pegawai agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Siagian (2010 hal. 12) menyatakan bahwa kinerja pegawai perusahaan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi,

kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Maya Agustin Mandey (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat), diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.



Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Pegawai

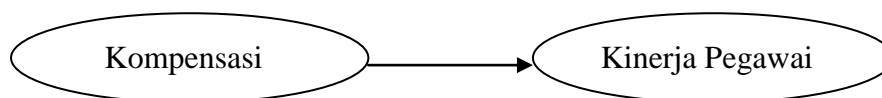
Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila pegawai mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka pegawai akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, pegawai akan berusaha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

Menurut Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan

penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Besarnya kompensasi yang diterima pegawai mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima pegawai semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Begitu juga penelitian yang dilakukan Oei, Francis Elizabeth Wijaya (2012) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai perusahaan.

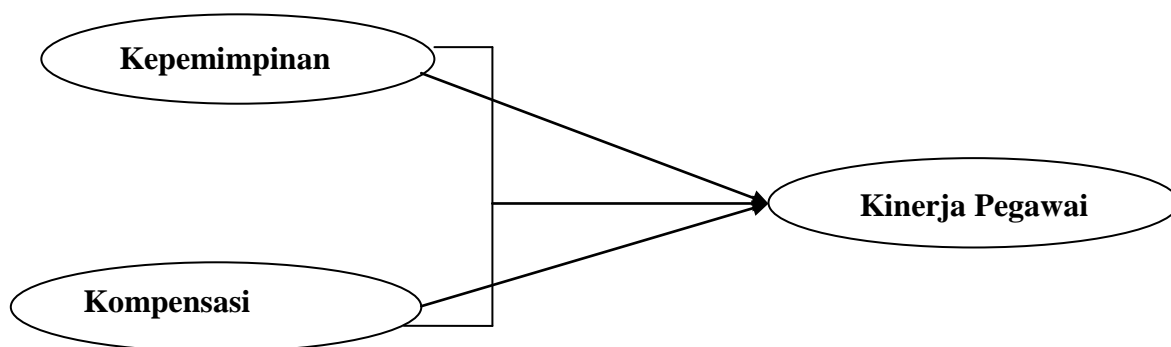


Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai

Menurut Sudarmanto (2009 hal. 8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Upaya-upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT PD Paya Pinang
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT PD Paya Pinang
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT PD Paya Pinang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 hal. 5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2011 hal. 2).

Variabel diartikan sebagai objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi, 2010 hal. 118). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono,2011 hal. 4).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

a. Kepemimpinan (X1)

kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Adapun indikator untuk mengukur variabel kepemimpinan menurut Golmen (2008 hal 65) adalah :

1. Visioner
2. Pembimbing
3. Afiliatif (Menggabungkan)
4. Demokratis
5. Komunikatif

b. Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Adapun indikator untuk variabel kompensasi menurut Hasibuan (2012 hal. 86) terdiri dari:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Fasilitas Kantor
5. Tunjangan

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011 hal. 4). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013 hal. 67) adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerja Sama
5. Inisiatif.

C. Tempat dan Waktu Penelitian**1. Tempat penelitian**

Penelitian ini dilakukan PT. PD Paya Pinang yang beralamat di Jalan KH. Samanhudi No.14 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

Kegiatan	Des 2017				Jan 2018				Feb 2018				Mar 2018				Apr 2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul	■																			
Pra Riset		■																		
Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
Seminar Proposal											■									
Riset											■									
Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
Sidang Meja Hijau																			■	

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011 hal. 61). Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai PT. PD Paya Pinang yang berjumlah 32 orang.

Sampel

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan jenis sampel yang termasuk dalam *nonprobability sampling* yaitu teknik sampling insidental. Menurut Sugiyono (2011 hal. 67) sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Peneliti akan menggunakan pegawai dari dari yaitu seluruh pegawai PT. Paya Pinang yang berjumlah 32 pegawai tetap. Yang dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2
Pegawai PT. PD Paya Pinang

Jabatan	Jumlah
Keuangan	9 Pegawai
Personalia	11 Pegawai
Umum	12 Pegawai
Total	32 Pegawai

Sumber : *PT. PD Paya Pinang*

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Umar, 2008 hal. 82). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data. Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Pengukuran Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Jawaban Sangat Setuju	diberi bobot 5
2.	Jawaban Setuju	diberi bobot 4
3.	Jawaban Ragu-ragu	diberi bobot 3
4.	Jawaban Tidak Setuju	diberi bobot 2
5.	Jawaban Sangat Tidak Setuju	diberi bobot 1

Teknik pengumpulan data yang dilakukan setelah penyebaran kuesioner, data yang terkumpul dilakukan pengujian sebagai berikut

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2011 hal. 348) instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Alat analisis yang digunakan untuk mengukur validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan software SPSS. Korelasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi Pearson. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut :

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

Sumber : Suharsimi (2010 hal. 170)

Keterangan :

r_{xy}	= Koefesien korelasi X dan Y
N	= Banyaknya subjek penelitian
X	= Skor butir soal
Y	= Skor total.

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,682	0,349	Valid
2.	0,671	0,349	Valid
3.	0,542	0,349	Valid
4.	0,577	0,349	Valid
5.	0,434	0,349	Valid
6	0,435	0,349	Valid
7	0,627	0,349	Valid
8	0,559	0,349	Valid
9	0,662	0,349	Valid
10	0,645	0,349	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,469	0,349	Valid
2.	0,618	0,349	Valid
3.	0,612	0,349	Valid
4.	0,419	0,349	Valid
5.	0,664	0,349	Valid
6	0,517	0,349	Valid
7	0,459	0,349	Valid
8	0,518	0,349	Valid
9	0,547	0,349	Valid
10	0,558	0,349	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

No Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,402	0,349	Valid
2.	0,532	0,349	Valid
3.	0,454	0,349	Valid
4.	0,494	0,349	Valid
5.	0,560	0,349	Valid
6	0,511	0,349	Valid
7	0,480	0,349	Valid
8	0,446	0,349	Valid
9	0,626	0,349	Valid
10	0,511	0,349	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

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

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Dimana hasilnya pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,778	Reliabel
Kompensasi	0,726	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,666	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel 3.7 yakni hasil uji reliabilitas atas variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT PD Paya Pinang

menunjukkan semua item pertanyaan semuanya reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) di atas 0,60, dimana dapat dirinci untuk variabel kepemimpinan dengan *cronbach's alpha* sebesar 0,778, kompensasi dengan *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,726, dan kinerja pegawai dengan nilai *cronbach's alpha* (α) sebesar 0,666, sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut sudah andal atau reliable karena memiliki nilai standar di atas dari 0,60.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.8
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, 2008 hal. 83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum PT. PD Paya Pinang, dan data-data lain yang mendukung.

3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan yang tujuannya untuk

menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Sugiyono, 2011 hal.194). Wawancara dilakukan secara lisan kepada pegawai tetap PT. PD Paya Pinang untuk mendapatkan informasi yang ada, guna mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2011 hal. 147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2011 hal. 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009 hal. 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu satu garis lurus

diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 3) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabelindependen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalamsuatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantarasesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan

bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2009 hal. 149).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

]Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal. 151).

2. Regresi Linear Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut .:

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X_1	= Kepemimpinan
X_2	= Kompensasi
b_1, b_2	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009 hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

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

Sumber: Ghozali (2009 hal. 84)

Dimana: t = Nilai t_{hitung}
 r = Koefisien korelasi
 n = Jumlah sampel

Dengan ketentuan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.

- 2) Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

4. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen, nilai F_{hitung} dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-2)}{(1-R^2)/(N-k)}$$

Sumber : Ghozali (2009 hal. 87)

Dimana: N= jumlah sampel
k= jumlah variabel
R= koefisien korelasi ganda

Dengan ketentuan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti

ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df_1=k-1$ dan $df_2=N-k$, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

5. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu kepemimpinan (X1), dan kompensasi (X2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2009 hal. 157).

Menurut Ghozali (2009 hal. 87) Uji koefisien determinasi (uji R^2) digunakan untuk persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: D = Kofesien Determinan.
 R^2 = Nilai Koefisien Berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PD Paya Pinang. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah kepemimpinan, yang menjadi variabel X_2 adalah kompensasi, dan variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 32 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2011, hal. 87)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kepemimpinan (X_1), variabel kompensasi (X_2), maupun variabel kinerja pegawai (Y).

a. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Pria	18	56,3
2.	Wanita	14	43,7
Total		32	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Sesuai tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 18 orang (56,3%) dan wanita sebanyak 14 orang (43,7%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada PT PD Paya Pinang adalah pria.

b. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, dan usia di atas 46 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Kurang dari 25 tahun	6	18,8
2.	26 – 35 tahun	18	56,3
3.	36 – 45 tahun	5	15,7
4.	Di atas 46 tahun	3	9,4
Total		32	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 26– 35 tahun yakni sebanyak 18 orang (56,3%),

kemudian disusul responden yang berusia diatas 46 tahun dengan jumlah responden sebanyak 3 orang (9,4%).

c. Karakteristik Responden menurut jenis pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai, dimana jenis pendidikan terakhir pegawai dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	4	12,5
2.	D-III	8	25
3.	Strata-1	18	56,3
4.	Strata-2	2	6,3
Total		32	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 18 orang atau 56,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai pada PT PD Paya Pinang adalah Sarjana.

2. Analisa Variabel Penelitian

Peranan pegawai dalam pengelolaan suatu perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi pegawai yang terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas dalam suatu perusahaan, maka segala aktivitas perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai masalah kinerja pegawai, kepemimpinan dan kompensasi yang harus dilakukan oleh setiap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya akan disajikan dalam tanggapan responden mengenai variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT PD Paya Pinang yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan
PT PD Paya Pinang

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	68,8	10	31,3	0	0	0	0	0	0	32	100
2	14	43,8	16	50	2	6,2	0	0	0	0	32	100
3	15	46,9	13	40,6	4	12,5	0	0	0	0	32	100
4	18	56,3	13	40,6	1	3,1	0	0	0	0	32	100
5	19	59,4	13	40,6	0	0	0	0	0	0	32	100
6	18	56,3	12	37,5	2	6,2	0	0	0	0	32	100
7	20	62,5	9	28,1	3	9,4	0	0	0	0	32	100
8	16	50	13	40,6	3	9,4	0	0	0	0	32	100
9	16	50	16	50	0	3,1	0	0	0	0	32	100
10	17	53,1	13	40,6	2	6,2	0	0	0	0	32	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 68,8%
2. Dari jawaban kedua mengenai pimpinan selalu memberikan ide-ide, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pemimpin memiliki rasa percaya diri, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,9%

4. Dari jawaban keempat mengenai rasa percaya diri, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
5. Dari jawaban kelima mengenai pemimpin harus paham apa yang diharapkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,4%
6. Dari jawaban keenam mengenai pemimpin harus bertindak tegas, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pengembangan karir bawahan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,5%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai kritik dan saran dari bawahan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pimpinan memberikan bantuan ketika karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pimpinan menghargai bawahan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel pimpinan yang ada pada PT PD Paya Pinang dengan jumlah responden sebanyak 32 pegawai dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi
PT PD Paya Pinang

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	59,4	12	37,5	1	3,1	0	0	0	0	32	100
2	16	50	13	40,6	3	9,4	0	0	0	0	32	100
3	10	31,3	20	62,5	2	6,2	0	0	0	0	32	100
4	13	40,6	17	53,1	2	6,2	0	0	0	0	32	100
5	19	59,4	12	37,5	1	3,1	0	0	0	0	32	100
6	20	62,5	11	34,4	1	3,1	0	0	0	0	32	100
7	21	65,6	10	31,3	1	3,1	0	0	0	0	32	100
8	12	37,5	16	50	4	12,5	0	0	0	0	32	100
9	18	56,3	13	40,6	1	3,1	0	0	0	0	32	100
10	16	50	13	40,6	3	9,4	0	0	0	0	32	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai gaji setiap bulan kepada karyawan sesuai dengan penempatan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,4%
2. Dari jawaban kedua mengenai gaji setiap bulan kepada karyawan sesuai dengan penempatan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
3. Dari jawaban ketiga mengenai upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 62,5%
4. Dari jawaban keempat mengenai upah selalu tepat waktu yang diberikan oleh perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,1%
5. Dari jawaban kelima mengenai insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,4%

6. Dari jawaban keenam mengenai insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 62,5%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,3%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai harapan pegawai, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kompensasi yang ada pada PT PD Paya Pinang dengan jumlah responden sebanyak 32 pegawai dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar dalam menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai
PT PD Paya Pinang

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	53,1	12	37,5	3	9,4	0	0	0	0	32	100
2	18	56,3	11	34,4	3	9,4	0	0	0	0	32	100
3	15	46,9	17	53,1	2	6,2	0	0	0	0	32	100
4	18	56,3	12	37,5	2	6,2	0	0	0	0	32	100
5	17	53,1	14	43,8	1	3,1	0	0	0	0	32	100
6	18	56,3	13	40,6	1	3,1	0	0	0	0	32	100
7	16	50	15	46,9	1	3,1	0	0	0	0	32	100
8	14	43,8	15	46,9	3	9,4	0	0	0	0	32	100
9	17	53,1	13	40,6	2	6,2	0	0	0	0	32	100
10	18	56,3	12	37,5	2	6,2	0	0	0	0	32	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%
2. Dari jawaban kedua mengenai pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
3. Dari jawaban ketiga mengenai kuantitas atau jumlah kerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,1%
4. Dari jawaban keempat mengenai pekerjaan yang lakukan sudah mencapai target, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
5. Dari jawaban kelima mengenai kesalahan dalam pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%

6. Dari jawaban keenam mengenai serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai bekerja dengan baik dalam team, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 46,9%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,1%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pengetahuan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,3%

Dari tabel diatas untuk pertanyaan atas variabel kinerja pegawai yang ada pada PT PD Paya Pinang dengan jumlah responden sebanyak 32 pegawai dengan 10 butir pertanyaan, dari pertanyaan yang disebarikan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

2. Hasil Penelitian

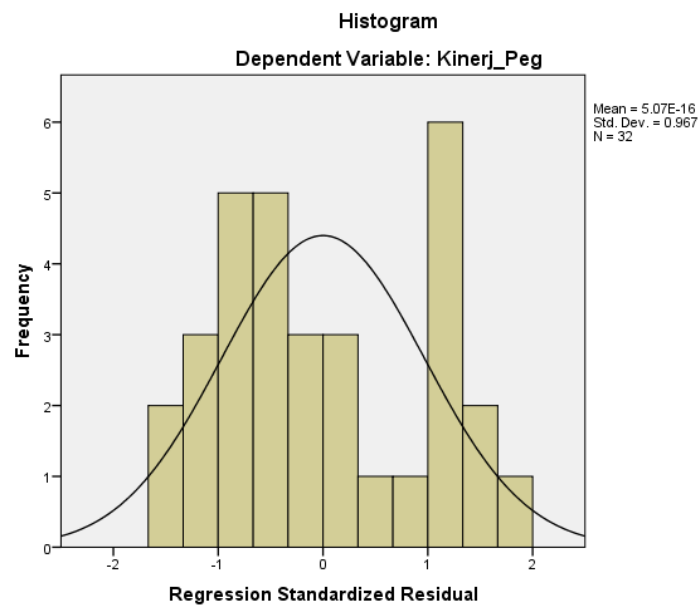
a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji

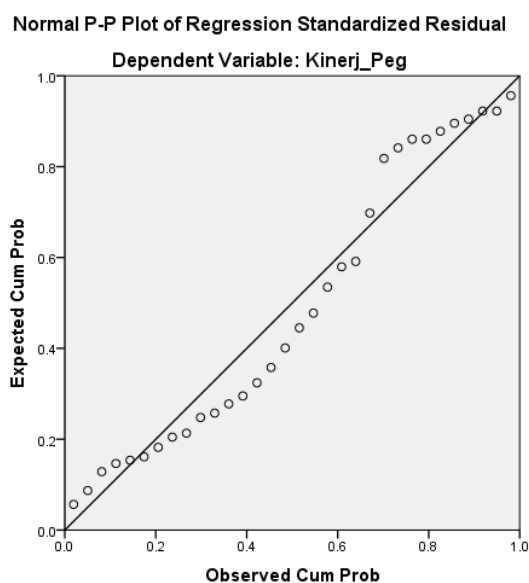
normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.

Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 4.8
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 ^a	.815	.802	1.35393	2.064

a. Predictors: (Constant), Kompens_, Kepemimp_

b. Dependent Variable: Kinerj_Peg

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 2.064. Nilai d_l dan d_u yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 40. Jadi nilai d_l sebesar 1,100 dan d_u sebesar 1,351. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai d_u dan lebih kecil dari nilai $(4-d_u)$ ($4-1,351= 2,649$) yaitu $1,351 < 2,064 < 2,649$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.758	3.415		1.979	.057		
Kepemimp_	.500	.136	.568	3.683	.001	.269	3.718
Kompens_	.347	.146	.368	2.386	.024	.269	3.718

a. Dependent Variable: Kinerj_Peg

Pada Tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

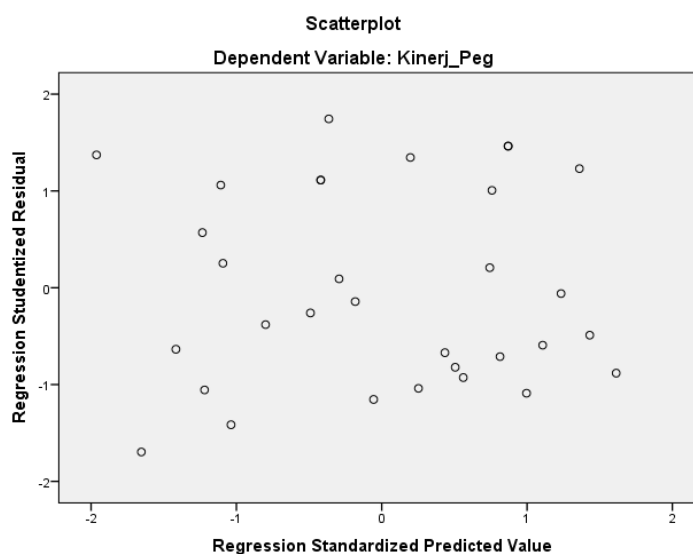
- a) Kepemimpinan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,269 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,718 lebih kecil dari 10.
- b) Kompensasi (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,269 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,718 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kepemimpinan dan kompensasi bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	6.758	3.415				1.979
Kepemimp_	.500	.136	.568	3.683	.001	.269	3.718
Kompens_	.347	.146	.368	2.386	.024	.269	3.718

a. Dependent Variable: Kinerj_Peg

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 6,758 + 0,500X_1 + 0,347 X_2$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- 1) Konstanta = 6,758.

Jika variabel kepemimpinan dan kompensasi diasumsikan tetap maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 6,758.

- 2) Koefisien Kepemimpinan X_1

Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,500. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kepemimpinan akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,500.

3) Koefisien Kompensasi X_2

Nilai koefisien kompensasi menunjukkan angka sebesar 0,347. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk kompensasi akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,347.

3. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.758	3.415		1.979	.057		
Kepemimp_	.500	.136	.568	3.683	.001	.269	3.718
Kompens_	.347	.146	.368	2.386	.024	.269	3.718

a. Dependent Variable: Kinerj_Peg

Berdasarkan hasil uji parsial yang dilihat dari nilai $\leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, dimana nilai t_{tabel} , didapatkan dari $t_{tabel} = n-k-1 = 32 - 2 = 30$ adalah 1,69

Untuk variabel kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} 3,683 > t_{tabel} 1,69$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh $t_{hitung} 2,386 > t_{tabel} 1,69$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.715	2	116.857	63.748	.000 ^b
	Residual	53.160	29	1.833		
	Total	286.875	31			

Dari hasil pengolahan data diatas dengan menggunakan SPSS, maka dapat dipeoleh hasil sebagai berikut:

$$F_{hitung} = 63,748$$

$$F_{tabel} = n-k-1 = 32 - 2 - 1 = 29 \text{ adalah } 3,32$$

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (63,748) > F_{tabel} (3,32)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 ^a	.815	.802	1.35393	2.064

a. Predictors: (Constant), Kompens_, Kepemimp_

b. Dependent Variable: Kinerj_Peg

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,802 yang berarti bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk *R Square* sebesar 0,815 atau 81,5 % yang artinya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 18,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT PD Paya Pinang

Terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,683) > t_{tabel} (1,69)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (kepemimpinan) maka akan tinggi (kinerja pegawai). Kemudian diperoleh pula bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Maya Agustin Mandey (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Dan juga penelitian ini didukung dengan teori Siagian (2010 hal. 12) menyatakan bahwa kinerja pegawai perusahaan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi

2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PD Paya Pinang

Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} 2,386 > t_{tabel} 1,69$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (kompensasi) maka akan tinggi (kinerja pegawai). Kemudian diperoleh pula bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti Oei, Francis Elizabeth Wijaya (2012) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai perusahaan..

Dan juga penelitian ini didukung dengan teori Menurut Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya.

3) Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PD Paya Pinang

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PD Paya Pinang. Dengan nilai $F_{hitung} 63,748 > F_{tabel} 3.32$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R Square* sebesar 0,815 atau 81,5% yang artinya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 18,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Menurut Sudarmanto (2009 hal. 8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT PD Paya Pinang. Responden pada penelitian ini berjumlah 32 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} 3,683 > t_{tabel} 1,69$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai
2. Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} 2,386 > t_{tabel} 1,69$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT PD Paya Pinang. Dengan nilai $F_{hitung} 63,748 > F_{tabel} 3.32$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* sebesar 0,815 atau 81,5% yang artinya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 18,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai maka perusahaan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau pegawai perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai tersebut
2. Disarankan agar pemimpin mampu berkomunikasi dengan pegawai, mampu mendengarkan apa yang menjadi keinginan dan keluhan pegawai, pemimpin harus mampu turun ke lapangan dan berbaur dengan pegawai agar pegawai lebih merasa diperhatikan oleh pimpinan dan akan merasa nyaman terhadap situasi sehingga akan meningkatkan kinerja.
3. Dalam kompensasi maka diharapkan sesuai dengan kemampuan pegawai dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Amstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen. An Evi Dence-Based Guide To Delivering High Performance India* Terjemahan Atit Cahayani: By Replika Press Pvt L Td..
- Arikunto, Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Dimiyati, A. Hamdan. (2014). *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Goleman, Daniel. (2007). *Kecerdasan Emosional : Mengapa EQ Lebih Penting Daripada IQ*. Terjemahan T. Hermaya. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2008). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ike Rachmawati Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : ANDI.
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T Matteso, (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi Ketujuh*, Jakarta : Erlangga,.
- Kadek Ary Setiawan. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, Susilo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: BPFE
- Maya Agustin Mandey. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat)*. Jurnal EMBA, Vol.3 No.3 Sept. 2015
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Mulyadi, Deddy dan Rivai, Veitzhal. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : C.V Andi Offset
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Edisi kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group
- Suwatno. & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tika, P. (2008). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Yuwono. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi