

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PERILAKU  
PEMIMPIN TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. NANDYA  
KARYA PERKASA**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program  
strata satu program studi manajemen



**Disusun Oleh :**

**ANDRI**  
**NIM: 2013521485**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
CIKEAS – TAHUN 2018**

## ABSTRAK

Kompensasi dan Perilaku Pemimpin merupakan dua dari beberapa Faktor yang diduga berpengaruh relatif besar terhadap Prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Nandya karya Perkasa. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nandya Karya Perkasa.

Penelitian dilakukan di PT. Nandya Karya Perkasa Dengan mengambil sample sebanyak 37 Karyawan sebagai sample Responden. Penelitian ini dihitung menggunakan Rumus slovin Dari total Populasi karyawan tetap sebanyak 86 orang dengan margin Error sebesar 5%.

Pengambilan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada objek yang diteliti sebagai variabel kompensasi (X1) dan variabel Perilaku pemimpin (X2) terhadap variabel Prestasi kerja (Y) yang dimana hal ini dapat dilihat dari hasil penilaiannya, dari sangat tidak setuju sampai ke yang sangat setuju. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dalam bentuk angka dan melakukan analisis dengan regresi sederhana dan regresi ganda. Serta menggunakan alat ukur untuk menghitung hasil analisis dari hipotesis dengan Uji-t dan Uji-f

Berdasarkan hasil dari penelitian diperoleh persamaan regresi ganda yaitu  $Y =$  penulis mendapatkan 3 (tiga) temuan, yaitu: 1). Ada pengaruh yang signifikan dari variabel X1 (kompensasi) sebesar 0,241 dengan nilai sig. 0,003 karena nilai sig.  $> \alpha$  ( $0,003 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, 2). ada Pengaruh yang signifikan dari variabel X2 (perilaku pemimpin) sebesar 0,536 dengan nilai sig 0,004 karena nilai sig nya  $< \alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, 3). Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0,621 atau 62,1%. Kesimpulan yang didapat adalah variabel Kompensasi dan Perilaku Pemimpin berpengaruh sebesar 62,1%. terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. NKP, sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti Lingkungan kerja yang kurang baik, Disiplin Kerja, Motivasi dan faktor-faktor yang lain nya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian diatas maka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, penulis menyarankan agar dilakukan adanya perbaikan terhadap kompensasi dan perilaku pemimpin yang ada di perusahaan PT. Nandya Karya Perkasa.

Kata kunci:

Kompensasi, perilaku pemimpin dan prestasi kerja



## ABSTRACT

*Leaders' Compensation and Behavior are two of several Factors that are suspected to have a relatively big influence on the employee's performance at PT. Nandya by Perkasa. To prove the influence keduanya conducted this study with the aim to determine the effect of ability and discipline on employee performance PT. Nandya Karya Perkasa.*

*Research conducted at PT. Nandya Karya Perkasa By taking a sample of 37 employees as a sample Respondents. This study was calculated using Slovin formula Of total population of permanent employees of 86 people with a margin of Error of 5%.*

*Data collection is done by distributing questionnaires to the observed object as compensation variable (X1) and Lead behavior variable (X2) to variabel Working Presence (Y) which in this case can be seen from the assessment result, from strongly disagree to the very agree . This research is done quantitatively by describing the research data in the form of numbers and perform the analysis with simple regression and multiple regression. As well as using a measuring tool to calculate the results of the analysis of the hypothesis with T-Test and Test-f*

*Based on the results of the research obtained multiple regression equation that  $Y =$  authors get 3 (three) findings, namely: 1). There is a significant influence of the variable X1 (compensation) of 0.241 with the sig value. 0.003 because of the sig value.  $> \alpha$  ( $0.003 < 0.05$ ) then it can be concluded  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted, 2). there is a Significant Influence of the variable X2 (leader behavior) of 0.536 with the sig value 0.004 because the sig value  $< \alpha$  ( $0.004 < 0.05$ ) then it can be concluded  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted, 3). Based on calculations that have been done, the value of R-Square obtained by 0.621 or 62.1%. The conclusion obtained is the variable Compensation and Leaders Behavior influential of 62.1% against Employee Work Achievement PT. NKP, while the remaining 37.9% is influenced by other factors such as unfavorable Work Environment, Work Discipline, Motivation and other factors that are not included in this study.*

*From the results of the above research to improve employee work performance, the authors suggest that there is an improvement to the compensation and behavior of leaders in the company of PT. Nandya Karya Perkasa.*

**Keywords:**

*Compensation, leader behavior and work performance*



## KATA PENGANTAR

Dengan segala puji dan syukur kepada ALLAH SWT atas dukungan dan doa dari orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. NANDYA KARYA PERKASA” dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. ALLAH SWT, karena hanya atas izin dan karunianya maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya.
2. Drs. M. As'ari, MM Selaku dosen Pembimbing yang selalu memberi dukungan serta semangat Untuk penulis agar selalu berusaha menghasilkan yang terbaik dari hasil karya ilmiah ini.
3. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM Selaku Ketua Program studi manajemen S1
4. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA
5. Ayah dan Ibu, serta Istri dan Anakku yang sangat membantu dalam memberikan semangat serta Pengertiannya Untuk terus berusaha menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu
6. Pimpinan perusahaan dan Staff PT. NANDYA KARYA PERKASA yang Telah meluangkan waktu dan membantu dalam proses pengumpulan data pada skripsi ini.
7. Rekan – rekan dan sahabat Mahasiswa STIE IPWIJA yang telah memberikan inspirasinya

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Terimakasih yang sebesar - besarnya penulis ucapkan, akhir kata penulis persembahkan untuk kalian semua, orang-orang yang penulis cintai. Dan semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

Salam penulis,

ANDRI

NIM: 2013521485



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan skripsi	iv
Abstrak	v
Abstrack	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Dan manfaat Penelitian	7
1.4. Sistematika Penulisan	8
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Manajemen sumber daya manusia	10
2.2. Pengertian kompensasi	11
a. Tujuan pemberian kompensasi	12
b. Penggolongan dan bentuk kompensasi	13
2.3. Pengertian kepemimpinan	16
a. Perilaku pemimpin	17
2.4. Pengertian prestasi kerja	20
a. Manfaat penilaian prestasi kerja	12
b. Indikator prestasi kerja	13
2.5. Pengaruh kompensasi dan perilaku pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan	25
2.6. Kerangka Pemikiran	26
2.7. Hipotesis	26
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian	28
3.2. Disain Penelitian	29
3.3. Operasionalisasi Variabel	30
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	32
3.5. Metode Pengambilan Data	33
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian	34
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	36
1. Uji Instrumen Penelitian	36

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2. Analisis Data -----	39
3. Pengujian Hipotesis -----	41
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian -----	44
<b>4.2. Gambaran Objek penelitian -----</b>	<b>44</b>
A. Sejarah Perusahaan -----	44
B. Lokasi perusahaan -----	45
C. Visi dan Misi perusahaan -----	45
D. Struktur Organisasi Perusahaan -----	46
E. Kondisi demografis perusahaan -----	47
F. Setatus pekerja -----	46
<b>4.3. Hasil Analisis -----</b>	<b>51</b>
A. Uji validitas -----	51
B. Uji Relibilitas -----	55
C. Uji asumsi klasik -----	47
D. Analisis data -----	60
E. Hasil pengujian hipotesis -----	62
<b>4.4. Pembahasan penelitian -----</b>	<b>65</b>
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan -----	68
5.2. Saran -----	69
<b>DAFTAR PUSTAKA -----</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



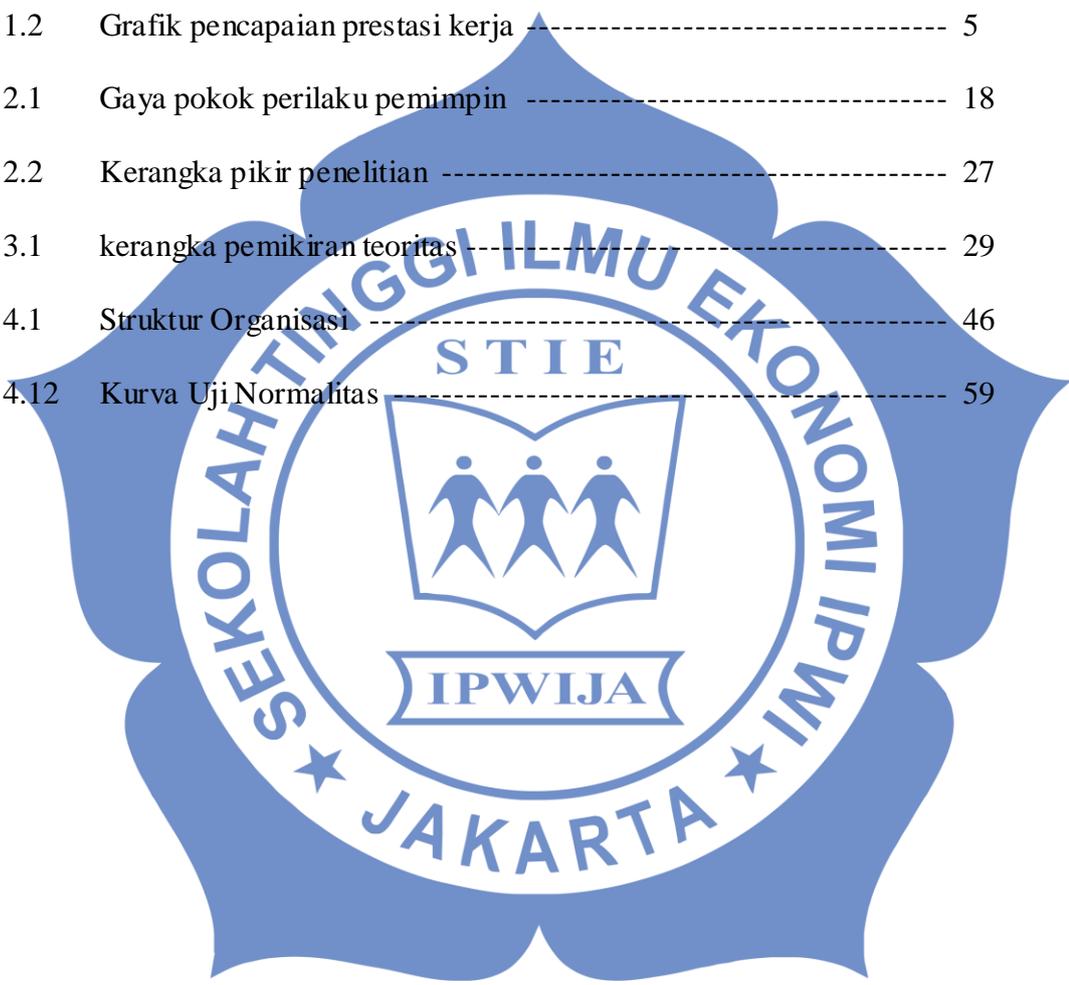
## DAFTAR TABEL

1.1	Data prestasi kerja menurun -----	6
1.2	Rencana Penelitian -----	28
2.1	Gaya pokok perilaku pemimpin -----	18
3.2	Indikator Variabel Penelitian -----	27
3.3	Kategori skala likert -----	36
4.1	Jumlah karyawan PT.NKP Berdasarkan Jenis Kelamin -----	47
4.2	Setatus Karyawan PT. NKP tahun 2017 -----	48
4.3	Jumlah Level Karyawan Tetap PT. NKP -----	48
4.4	Data Pegawai Menurut Usia -----	50
4.4	Data pegawai menurut Pendidikan -----	51
4.5	Uji validitas Variabel X1 -----	52
4.6	Uji validitas Variabel X2 -----	53
4.7	Uji validitas Variabel Y -----	54
4.8	Uji Reliabilitas Variabel X1 -----	55
4.9	Uji Reliabilitas Variabel X2 -----	56
4.10	Uji Reliabilitas Variabel Y -----	56
4.11	Uji Reliabilitas Variabel X1,X2 dan Y -----	57
4.12	Uji multikolinieritas -----	60
4.13	Uji Analisis Regresi Ganda -----	61
4.14	Uji Koefisien Determinasi -----	62
4.15	Hasil Uji t -----	63
4.16	Hasil Uji F -----	65



## DAFTAR GAMBAR

1.1	Nilai rata rata pencapaiain perstasi kerja	4
1.2	Grafik pencapaian prestasi kerja	5
2.1	Gaya pokok perilaku pemimpin	18
2.2	Kerangka pikir penelitian	27
3.1	kerangka pemikiran teoritas	29
4.1	Struktur Organisasi	46
4.12	Kurva Uji Normalitas	59



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

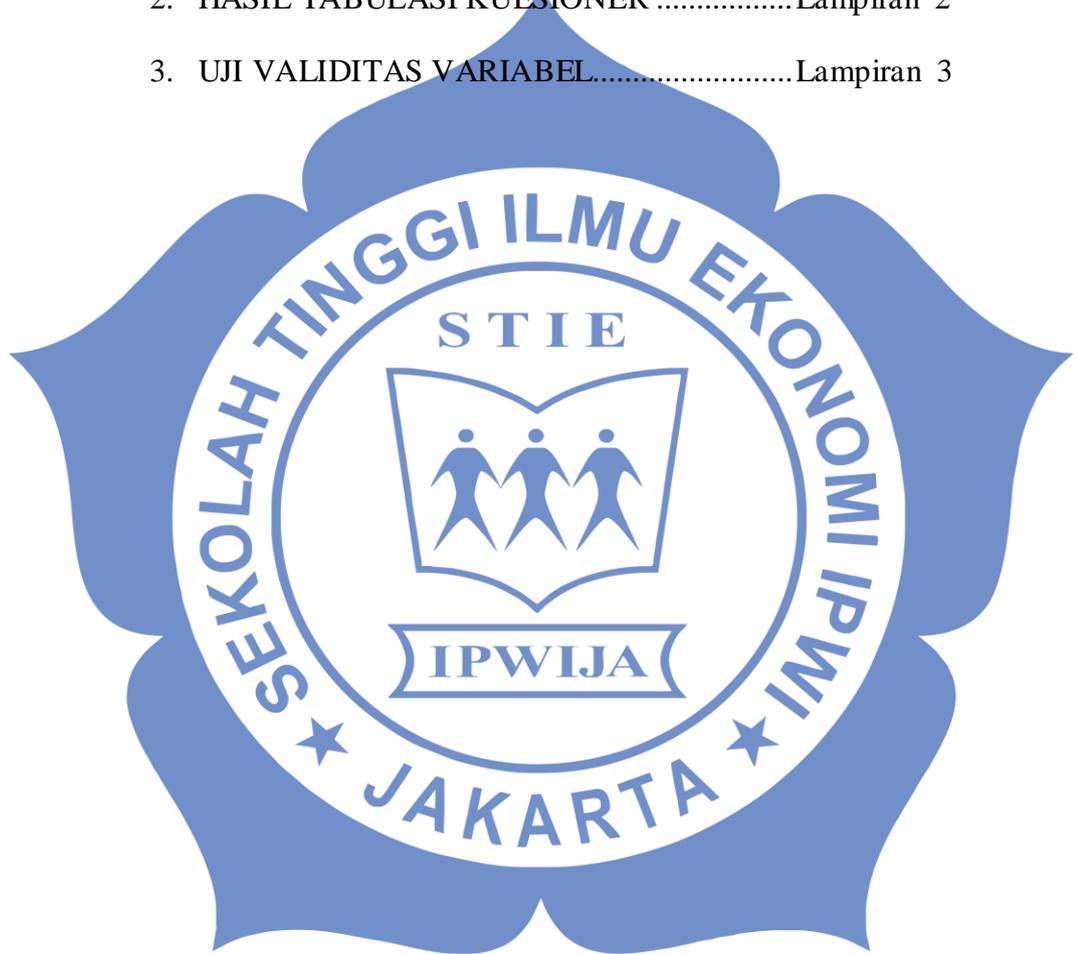
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR LAMPIRAN

1. KUESIONER .....Lampiran 1
2. HASIL TABULASI KUESIONER .....Lampiran 2
3. UJI VALIDITAS VARIABEL.....Lampiran 3



### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada perusahaan otomotif yang bergerak dibidang manufaktur *Steamping Part* khususnya penyedia komponen *Sparepart* otomotif roda dua dan roda empat, persaingan perusahaan-perusahaan manufaktur sangatlah ketat dalam menjalankan bisnisnya. hal ini dikarenakan banyaknya perusahaan asing yang mulai banyak berdatangan ke Indonesia untuk bersaing dalam penyediaan komponen *sparepart* otomotif tersebut, karena wilayah Indonesia merupakan negara dengan *market* terbaik dalam industri otomotif baik roda dua maupun roda empat.

Persaingan tersebut tidaklah hanya dari harga barang yang ditawarkan kepada *Customer* melainkan juga kualitas produk dan mutu layanan dari perusahaan yang memproduksi atau penyedia segala macam komponen *sparepart* otomotif.

Pada tiap perusahaan yang bergerak dibidang otomotif biasanya memiliki keunggulan dalam hal pemberian kompensasi pada karyawannya karena perusahaan yang bergerak dibidang otomotif merupakan perusahaan dengan omset pendapatan tertinggi ke dua pada tiap skor industri yang ada di Indonesia.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena, Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan jabatan,



## © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

status, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan semakin baik dan hasil kerja pun akan baik. Menurut Handoko “Pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan” (Handoko, 2003: 155). Adanya kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

Berbicara masalah tingkat kepuasan karyawan yang berarti sebagai organisasi dalam suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama sebagai keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya (Katz and Kahn, 1966 dikutip oleh Wexley, 1992: 13). Notoatmojo (1998: 10) mengemukakan bahwa “manusia sebagai salah satu komponen perusahaan merupakan sumberdaya penentu tercapainya visi dan misi perusahaan”.

Karena itu sumber daya manusia atau karyawan harus dikelola sedemikian rupa, sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai tujuan perusahaan, guna mengelola karyawan atau sumber daya manusia tersebut dalam mencapai visi dan misi serta tujuan perusahaan, maka dibutuhkan seorang pemimpin dalam mengatur perusahaan itu.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Salah satu perilaku seorang pemimpin adalah berjiwa motivator yang artinya memberikan motivasi pada bawahan, sehingga bawahan menjadi puas yang berdampak pada prestasi yang efektif, dan memberikan latihan (*coaching*), bimbingan, dukungan, dan penghargaan untuk prestasi yang efektif.

Dalam model yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard (1995 : 113) di *Center for Leadership Studies*, perilaku pemimpin digunakan sebagai istilah-istilah *perilaku tugas* dan *perilaku hubungan*. Perilaku kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu prestasi perusahaan. Prawirosentono, (1999: 3) menyatakan terdapat hubungan yang erat antara prestasi perseorangan dengan prestasi perusahaan, dengan kata lain bila prestasi karyawan baik maka kemungkinan besar prestasi perusahaan juga baik. Prestasi seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa jika ingin prestasi perusahaan baik, maka pemimpin perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kinerja setiap karyawannya baik dengan cara menciptakan kondisi yang kondusif yaitu memotivasi karyawan yang kurang berprestasi.

Berdasarkan penjelasan diatas jelas bahwa kompensasi dan perilaku pemimpin yang diberikan perusahaan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan hal ini harus dikondisikan oleh pemimpin dalam rangka meningkatkan prestasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Namun berdeda kenyataannya yang terjadi pada perusahaan PT. Nandya karya perkasa terhadap perstasi kerjanya yang menurun karena disebabkan beberapa faktor karyawan yang kurang mendukung terhadap target perusahaan, Sehingga perusahaan tersebut tidak berkembang dengan baik.

sebagaimana data dibawah ini yang menunjukkan skor rata-rata pada tiap bagian atau departemen tidak mencapai taget yang diharapkan oleh perusahaan.

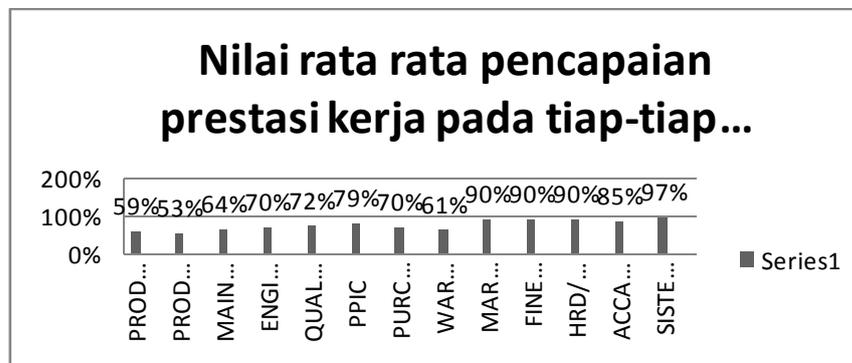
**Gambar 1.1:**  
**Nilai rata-rata pencapaian prestasi kerja pada tiap-tiap bagian pada tahun 2017**

NO	NAMA DEPARTEMEN/BAGIAN	2017												skor min	skor max	skor rata-rata	
		Tahun	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	Nopember				Desember
1	PRODUKSI PRESS	Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	40%	85%	59%
		actual	85%	70%	60%	80%	70%	55%	50%	60%	40%	45%	50%	40%			
2	PRODUKSI WELDING	Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	35%	80%	53%
		actual	75%	70%	60%	60%	80%	50%	45%	45%	40%	35%	40%	40%			
3	MAINTENANCE	Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	50%	80%	64%
		actual	60%	75%	70%	80%	50%	70%	60%	55%	60%	50%	80%	60%			
4	ENGINEERING	Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	50%	90%	70%
		actual	50%	80%	75%	80%	80%	90%	60%	85%	60%	65%	60%	60%			
5	QUALITY	Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	60%	100%	72%
		actual	70%	100%	70%	85%	65%	70%	60%	75%	75%	60%	65%	70%			
6	PPIC	Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	60%	95%	79%
		actual	80%	90%	95%	80%	65%	90%	80%	75%	80%	85%	60%	65%			
7	PURCHESING	Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	50%	80%	70%
		actual	80%	70%	50%	75%	80%	60%	55%	70%	75%	80%	65%	80%			
8	WAREHOSE	Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	50%	75%	61%
		actual	70%	75%	75%	60%	60%	65%	70%	50%	50%	55%	50%	50%			
9	MARKETING	Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	80%	100%	90%
		actual	100%	80%	80%	80%	100%	85%	90%	85%	90%	95%	80%	80%			
10	FINENCE	Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	80%	100%	90%
		actual	90%	90%	100%	90%	95%	95%	90%	85%	90%	80%	85%	90%			
11	HRD/GA	Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	70%	100%	90%
		actual	100%	70%	80%	100%	100%	90%	100%	85%	70%	80%	100%	100%			
12	MATERIAL	Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	70%	100%	85%
		actual	80%	80%	80%	70%	80%	80%	95%	90%	90%	80%	90%	80%			
13	SISTEM ANALIYS	Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	80%	100%	97%
		actual	100%	100%	100%	100%	100%	90%	100%	100%	80%	90%	100%	100%			

berikut ini:

**Gambar 1.2 :**

grafik pencapaian prestasi kerja PT. NKP tahun 2017



Dilihat dari gambar grafik diatas prestasi kerja yang terjadi pada tahun 2017 ada penurunan yaitu pada bagian produksi welding dengan nilai skor rata-rata hanya mencapai 53% dan produksi press yang hanya mencapai skor 59%. Berbeda pada tiap-tiap bagian yang berada pada bagian non produksi yang berada pada tingkat diatas 60%.

Dari keadaan tersebut penulis merasa hal itu sangat penting untuk diteliti bahwa ada suatu hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan perusahaan PT. Nandya karya perkasa yang menyebabkan prestasi kerjanya menurun.

Berdasarkan obserpasi dari asumsi penulis bahwa ada indikasi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaanya yang menyebabkan prestasi kerjanya menurun selain dari pada itu, pada tiap-tiap karyawan menginginkan ada kesesuaian terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan dan meminta perbaikan terhadap perilaku kinerja pemimpin. Yang mana hal tersebut mempengaruhi terhadap motivasi karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi dan mencapai target prestasi kerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan data obserpasi berikut, ada beberapa karyawan yang merasa tidak puas terhadap kinerja pemimpin dan menginginkan kompensasi yang ada diperusahaan lebih ditingkatkan sebagaimana data berikut:

**Tabel 1.1:**  
**data alasan prestasi kerja menurun**

NO	NAMA	NIK	BAGIAN	JABATAN	MASA KERJA / TH	ALASAN PERSTASI KERJA MENURUN		OPSI	KETERANGAN		
						A	B		ASPEK PENYEBAB	INDIKATOR MASALAH	
1	lipan s	339	QC	OPERATOR	7	o		A	KOMPENSASI:	UPAH TUNJANGAN BONUS PASILITAS	
2	wawan k	432	QC	OPERATOR	6		o				
3	bambang	445	QC	OPERATOR	6	o					
4	heru isgianto	621	PROD. WELD	OPERATOR	5	o		B	PERILAKU:	MOTIVASI PERHATIAN PENGHARGAAN KEPERCAYAAN KERJASAMA	
5	hendra	634	PROD. WELD	OPERATOR	4		o				
6	suwardi	637	PROD. WELD	OPERATOR	4	o					
7	hendrik	611	PROD. WELD	OPERATOR	5	o					
8	pradita	321	ADM.OA	STAFF	8	o					
9	norman t	433	PROD. WELD	OPERATOR	6	o					
10	jajang s	318	PROD. WELD	OPERATOR	8	o					
11	miptahudin	623	PROD. PRESS	OPERATOR	4	o					
12	suherman	333	PROD. PRESS	OPERATOR	8		o				
13	arif s	640	PROD. PRESS	OPERATOR	3	o					
14	nanang d	337	PPIC	STAFF	7		o				
15	hilda	389	ADM. PRC	STAFF	8	o					
16	ujang	457	PROD. PRESS	OPERATOR	6	o					
17	bambang d	308	PROD. PRESS	OPERATOR	8	o					
18	darmanto	412	PROD. PRESS	OPERATOR	6		o				
19	jumarmo	566	PROD. PRESS	OPERATOR	5	o					
20	solihat	519	PROD. PRESS	OPERATOR	6	o					
21	muhidin	349	PPIC	OPERATOR	8		o				
22	armin	638	ADM. MTC	STAFF	4	o					
23	selamet	509	PPIC	OPERATOR	5	o					
24	robbi s	515	PURCHESING	OPERATOR	5	o					
25	munir	348	PURCHESING	OPERATOR	7		o				
26	handoko	639	PURCHESING	OPERATOR	4	o					
27	panca i	311	WAREHOUSE	OPERATOR	7		o				
28	asep budiman	307	WAREHOUSE	OPERATOR	8		o				
29	cahyono	399	WAREHOUSE	OPERATOR	7	o					
30	darto	312	WAREHOUSE	OPERATOR	8		o				
TOTAL :						20	10				

Dari data tabel diatas dapat kita asumsikan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap kompensai dan perilaku pemimpin terhadap prestasi kerja yang mana hal ini berdampak terhadap perkembangan perusahaan nantinya.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat ditarik salah satu permasalahannya yaitu :

1. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Nandya karya perkasa?

2. Apakah variabel perilaku pemimpin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Nandya karya perkasa?
3. Apakah variabel kompensasi dan perilaku pemimpin sama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Nandya karya perkasa?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan perilaku pemimpin secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Nandya karya perkasa
- b. Untuk mengetahui variabel kompensasi dan perilaku pemimpin yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Nandya karya perkasa.

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan, tentang bagaimana pengaruh perilaku pemimpin dan kompensasi yang diterima karyawan terhadap prestasi kerja karyawan

- b. Bagi penulis

Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam masalah perilaku pemimpin dan kompensasi yang diterima karyawan terhadap prestasi kerja

yang ada pada perusahaan sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan yang khususnya pada sumber daya manusia.

c. Bagi fakultas.

Menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang perilaku pemimpin dan kompensasi terhadap prestasi kerja.

#### 1.4 Sistematika penulisan

Dalam penulisan ini dibuat atau disusun secara sistematika dengan bagian lainnya yang saling berhubungan. Dengan sistem ini materi skripsi mudah dipahami dan dimengerti. Materi skripsi ini dibagi dalam 5 bab yang masing –masing bab terdiri dari sub-sub bagian tersendiri.

Bab 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini mengemukakan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian secara sistem matika penulisan.

Bab 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini mengemukakan teori-teori yang mendasari penelusuran alur kerangka pemikiran sebagai fundamental penelitian, sehingga diperoleh gambaran yang jelas perihal focus penelitian terhadap pengaruh kompensasi dan perilaku pemimpin terhadap prestasi kerja secara teoritis.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Bab 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sample, metode sampling, metode pengumpulan dan instrumentasi variabel serta metode analisis dan pengujian hipotesis.

Bab 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan dan perkembangannya, struktur organisasi dan pengolahan data dan kegiatan yang dijalankan pada perusahaan tempat penulis melakukan penelitian.

Bab 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini mengemukakan kesimpulan dan saran yang dianggap perlu bagi kemajuan perusahaan tersebut dimasa yang akan datang.



## BAB 2

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengingat bahwa faktor manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan maka muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari masalah-masalah ketenagakerjaan atau kepegawaian yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia atau Manajemen Personalia. Di bawah ini beberapa definisi tentang manajemen personalia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah :

Menurut Henry Simamora (1999 : 3), manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001: 2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Husein Umar (2001: 3) manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.



Manajemen sumber daya manusia seperti juga manajemen umum perusahaan, tentunya melalui proses perencanaan, dalam hal sumber daya manusia untuk penetapan apa yang harus dilakukan, proses pengorganisasian, dalam hal ini perancangan dan penugasan kelompok kerja, penyusunan personalia, dalam hal ini penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, dan penilaian prestasi kerja.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya, sehingga dapat bekerja secara maksimal dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

## 2.2 Pengertian Kompensasi

Menurut Henry Simamora (1999: 540) kompensasi (*compensation*) meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa tanwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai hubungan dari kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (2001: 155) menyatakan bahwa kompensasi adalah :  
"Segala sesuatu yang dapat diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka."

Sementara itu menurut Nawawi (2001: 315) kompensasi bagi perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa perusahaan sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

**a. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Hasibuan, (200: 121) Tujuan kompensasi adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *Qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin besar. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

**b. Penggolongan dan Bentuk Kompensasi**

1. Penggolongan kompensasi

Menurut Henry Simamora (1999: 561) secara umum kompensasi dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu imbalan-imbalan intrinsik (*intrinsic rewards*) dan imbalan-imbalan ekstrinsik (*extrinsic rewards*). Berikut ini akan dijelaskan satu persatu pengertian dua golongan tersebut yaitu :

a. Kompensasi intrinsik

Imbalan-imbalan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah imbalan-imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik melekat/inheren pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan-tindakan dari orang lain atau hal-hal lainnya. Tipe-tipe imbalan intrinsik paling lazim yang relevan terhadap perilaku organisasi adalah jenis-jenis perasaan yang berbeda yang dialami oleh orang-orang sebagai akibat kinerja mereka pada pekerjaan (Henry Simamora, 1999: 562).

b. Kompensasi ekstrinsik

Uang barangkali merupakan imbalan ekstrinsik yang paling sering digunakan didalam organisasi, dan diberikan dalam berbagai bentuk dan pada berbagai basis. gaji, bonus, kenaikan merit, dan rencana-rencana pembagian keuntungan adalah indikasi dari beberapa cara dimana uang digunakan sebagai imbalan-imbalan ekstrinsik didalam organisasi (Henry Simamora, 1999: 563).

2. Bentuk kompensasi.

a. Gaji pokok

Menurut Henry Simamora (1999: 563) Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja) karyawan-karyawan manajemen, staf profesional, klerikal (pekerja-pekerja kerah putih) biasanya digaji.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002: 119) mengemukakan bahwa gaji merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode keperiode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja. Kompensasi

dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok

b. Insentif

Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu, insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi (Nawawi, 2001: 317). Sujak dalam Mangkunegara, (2001: 89) berpendapat bahwa penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi kepada organisasi.

c. Tunjangan

Menurut Henry Simamora (1999: 663) tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran (*payment*) dan jasa-jasa (*service*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Contoh ; asuransi kesehatan dan jiwa liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Menurut Henry Simamora (1999: 661) fasilitas (*perquisites*) adalah tunjangan-tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan. Tanda status atau prestise yang dapat dilihat diantara orang-orang yang menduduki eselon yang lebih tinggi dari suatu organisasi,

pada kenyataannya, membentuk pendapatan psikis. Kantor yang mewah, kemudahan terhadap pesawat perusahaan, kendaraan dinas yang mewah, keanggotaan dalam klub, dan fasilitas parkir khusus adalah contoh biasa dari penghasilan tambahan.

Dalam penelitian ini kompensasi yang dimaksud adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan baik dalam bentuk gaji pokok, insentif, tunjangan, maupun fasilitas.

### 2.3 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Paul Hersey dan Ken Blanchard yang mengutip pada Gerge R. Tery (1995: 98) kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

Staf peneliti Universitas Ohio (dalam Paul Hersey dan Ken Blanchard diterjemahkan Dharma, 1982: 105) yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku seseorang pada saat mengarahkan aktifitas kelompok pada pencapaian tujuan akhirnya mempersempit uraian perilaku pemimpin dalam dua dimensi : Struktur inisiasi dan konsiderasi (*initiating structure and consideration*). Struktur inisiasi mengacu pada “perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara dirinya sendiri dengan anggota kelompok kerja dan dalam upaya membentuk pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode atau prosedur yang ditetapkan dengan baik”. Sebaliknya, konsiderasi mengacu pada “perilaku yang menunjukkan persahabatan, kepercayaan timbal balik, rasa hormat, dan kehangatan dalam hubungan antara pemimpin dan anggota stafnya”.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (*Leadership*) sebagai pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias. Memimpin berarti membimbing, melaksanakan mengarahkan, dan mendahului.

**a. Perilaku Pemimpin**

Dalam model yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard (1995: 113) di *Center for Leadership Studies*, digunakan istilah-istilah *perilaku tugas dan perilaku hubungan* untuk menggambarkan konsep-konsep yang serupa dengan konsiderasi dan struktur inisiasi dari studi-studi universitas Ohio. Keempat kuadran perilaku pemimpin yang utama diberi label berikut: tinggi tugas dan rendah hubungan, tinggi tugas dan tinggi hubungan, tinggi hubungan dan rendah tugas, serta rendah hubungan dan rendah tugas.



**Gambar 2.1**

**Gaya pokok perilaku pemimpin**

(Rendah) – perilaku hubungan ↑ (tinggi)	Tinggi Hubungan dan Rendah Tugas	Tinggi Tugas dan Tinggi Hubungan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Rendah Hubungan dan Rendah Tugas	Tinggi Tugas dan Rendah Hubungan
--	--

(Rendah) – Perilaku tugas → (Tinggi)

1. Tinggi Tugas dan Rendah Hubungan (*Telling*) : Dipandang menjelaskan metode untuk tercapainya tujuan yang baik dan membantu para pengikutnya.
2. Tinggi Tugas dan Tinggi Hubungan (*Selling*) : Dipandang Memenuhi kebutuhan kelompok untuk menetapkan tujuan organisasi.
3. Tinggi Hubungan dan Rendah Tugas (*Participation*) : Dipandang memiliki percaya diri yang implisit kepada orang-orang dan pemudhan pencapaian organisasi.
4. Rendah Hubungan dan Rendah Tugas (*Delegasion*) : Dipandang mampu dan mewakili kebutuhan kelompok.

Keempat perilaku pokok pemimpin tersebut secara esensial menggambarkan perilaku kepemimpinan yang berbeda. Perilaku kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Hal ini boleh jadi sangat berbeda dengan persepsi

pemimpin tentang perilakunya sendiri, yang dapat kita sebut sebagai persepsi diri dan bukan perilaku.

Perilaku kepemimpinan seseorang terdiri dari kombinasi dari perilaku tugas dan perilaku hubungan. Kedua jenis perilaku ini tugas dan hubungan yang merupakan inti konsep perilaku kepemimpinan, didefinisikan sebagai berikut :

1. Perilaku tugas

Perilaku tugas atau inisiasi menurut Hersey dan Blanchard (1982: 114) adalah kadar upaya pemimpin mengorganisasi dan menetapkan peranan anggota kelompok (pengikut) yang menjelaskan aktivitas setiap anggota serta kapan, dimana, dan bagaimana cara menyelesaikannya. Didirikan dengan cara untuk menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi, dan cara penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas.

2. Perilaku hubungan

Perilaku hubungan atau konsederasi menurut Hersey dan Blanchard (1982: 114) adalah kadar upaya pemimpin membina hubungan pribadi di antara mereka sendiri dan dengan para anggota kelompok mereka (pengikut) dengan membuka lebar saluran komunikasi, menyediakan komunikasi, menyediakan dukungan sosio-emosional, “sambaran-sambaran psikologis”, dan pemudahan perilaku.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari perilaku tugas adalah terletak pada proses komunikasi satu arah, yaitu adanya petunjuk dari pimpinan yang perlu dilakukan oleh anggota/bawahan. Sedangkan perilaku hubungan adanya komunikasi dua arah dari pimpinan dan bawahan dan sebaliknya dari bawahan ke

pimpinan. Dengan adanya komunikasi dua arah diharapkan mampu meningkatkan partisipasi bawahan dan meningkatkan motivasi kerja baik bagi pimpinan maupun bawahan.

## 2.4 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2001: 67) dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

As'ad (1991: 63), mengutip pendapat Maier menjelaskan bahwa yang umum dipakai sebagai kriteria ukuran prestasi kerja adalah : kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan (1990: 188), prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan.

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan mengadakan penilaian prestasi kerja berarti suatu organisasi telah memanfaatkan sumber daya yang

ada dalam organisasi tersebut secara baik. Perlu diperhatikan bahwa dalam melakukan penilaian harus dihindari adanya unsur “suka” dan “tidak suka” sehingga objektivitas dapat dicapai.

Peran pemimpin sangatlah penting dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan yang berada dibawah kekuasaan dan wewenangnya. Bagaimana pemimpin berperilaku dalam melaksanakan tugasnya merupakan panutan bagi para bawahannya. Perilaku pemimpin dalam melaksanakan tugasnya berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

**a. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (200: 89) Manfaat penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana perusahaan bisa sukses dalam pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi

6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang bagus
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahannya supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahan mereka tersebut
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

**b. Indikator-indikator prestasi kerja**

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2000: 124) indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, mempergunakan dan memelihara alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas kerja

Dapat dilihat dari volume keluaran (*output*), target kerja dalam kuantitas dan kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

3. Hubungan kerja

Merupakan penilaian berdasarkan sikap terhadap sesama karyawan maupun terhadap atasannya, serta kesediaan menerima perubahan-perubahan dalam bekerja.

4. Kepemimpinan

Merupakan cara atau gaya pemimpin dalam memimpin perusahaan.

5. Kehati-hatian

Menyangkut bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerja, baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Dalam hal ini termasuk sikapnya terhadap keselamatan kerja.

6. Pengetahuan

Kemampuan karyawan ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

7. Kerajinan

Ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaannya maupun adanya tugas baru, disamping itu kecakapan berpikir dan bertindak sebelum bekerja serta tingkat disiplin dalam menjalankan tugas dan kemampuan dalam mengeluarkan inisiatif.

8. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dalam hal ini dapat dilihat dari masa kerja karyawan.

9. Keandalan kerja

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.

#### 10. Inisiatif

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan hal-hal baru atau dalam mengerjakannya.

Berdasarkan konsep pengukuran prestasi kerja yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini indikator yang akan digunakan dalam prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja dan keandalan kerja, Karena harus disesuaikan dengan kondisi satuan kerja Apartemen Sejahtera Yogyakarta, yaitu terdiri dari :

##### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja terdiri dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, maka mereka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi. Misalnya adalah Karyawan sudah memehami pekerjaan dengan baik.

##### 2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Oleh karena itu salah satu alat untuk mengetahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang dapat dihasilkan atau diselesaikan. Misalnya karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target.

##### 3. Hubungan Kerja



Hubungan kerja seseorang akan terlihat dan tercermin pada saat bekerja, apakah bias saling bekerja sama antar karyawan dan atasan.

#### 4. Keandalan kerja

Keandalan kerja seseorang akan terlihat dan tercermin pada saat bekerja, apakah dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan mengikuti instruksi pimpinan, dapat berhati-hati dalam bekerja serta mempunyai inisiatif yang tinggi.

### 2.5 Pengaruh Kompensasi Dan Perilaku Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Dalam pelaksanaan prestasi kerja yang baik, dipengaruhi oleh kompensasi dan perilaku pemimpin dalam mempertahankan karyawan yang mempunyai kemampuan yang diharapkan perusahaan sehingga dapat memajukan kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Adapun menurut penelitian yang dilakukan oleh Sunanik pada tahun 2017 Mengenai Kompensasi dan perilaku pemimpin di PT. Nandya Solusi Indonesia. yang menyatakan bahwa, terdapat hubungan yang positif antara variabel kompensasi dan perilaku pemimpin yang diterima terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi kompensasi dan perilaku pemimpin yang diterima karyawan, semakin meningkat prestasi kerja karyawan yang akan diperoleh. Sebaliknya semakin rendah kompensasi dan perilaku pemimpin yang diterima karyawan, semakin menurun prestasi kerja karyawan yang akan diperoleh.

Kompensasi dan perilaku pemimpin yang diterima karyawan sebenarnya bukan merupakan satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tetapi Kompensasi dan perilaku pemimpin yang diterima karyawan perlu diadakan karena mempunyai pengaruh langsung terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan

## 2.6 Kerangka pemikiran

a. Kompensasi yang diterima karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Henry Simamora (1999: 544) seperti :

1. Gaji Pokok
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

b. Perilaku pemimpin yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Hersey dan Blanchard (1995: 114) seperti :

1. Perilaku pemimpin

Perilaku tugas adalah terletak pada proses komunikasi satu arah, yaitu adanya petunjuk dari pimpinan yang perlu dilakukan oleh anggota/bawahan.

2. Perilaku hubungan

Sedangkan perilaku hubungan adanya komunikasi dua arah dari pimpinan dan bawahan dan sebaliknya dari bawahan ke pimpinan.

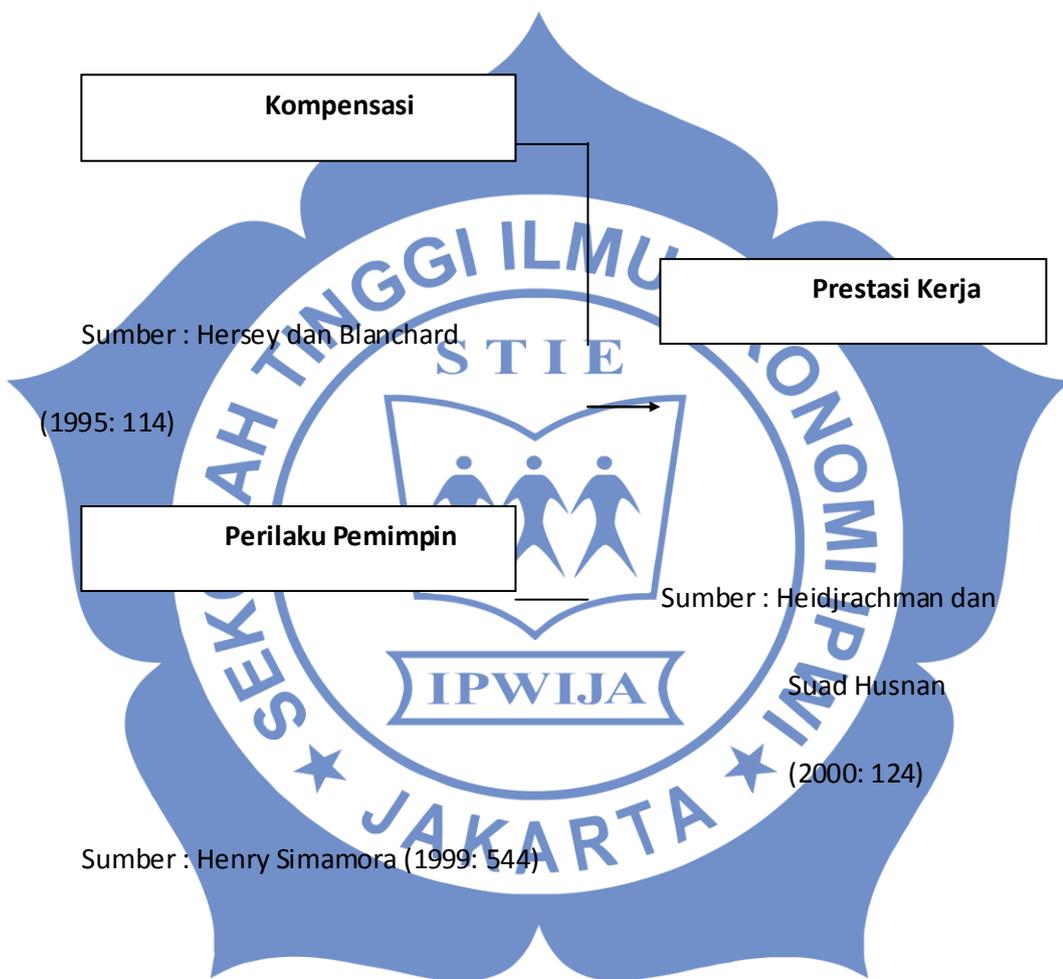
c. Prestasi kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Heidjrachman dan Suad Husnan (2000: 124) seperti :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Hubungan Kerja
4. Keandalan Kerja

Teori diatas lebih jelasnya disajikan dalam kerangka pemikiran pada gambar berikut ini :

Gambar 2.2

Kerangka pikir penelitian



2.7 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2000: 51) merupakan jawaban sementara dari hasil penelitian penulis terhadap rumusan masalah penelitian :

4. Ada pengaruh Kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Nandya karya perkasa



5. Ada pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Nandya karya perkasa
6. Ada pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi dan perilaku pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Nandya karya perkasa



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Nandya Karya Perkasa Jl. KH. Umar Kp. Rawa Ilat Rt. 003/04 Ds. Dayeuh Kec. Cileungsi Kab. Bogor pada Bulan September 2017 sampai Febuari 2018. Selama 4 (empat) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1:**  
**Rencana penelitian**

No	Kegiatan	September				Desember				Januari				Febuari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan																
2	Penyusunan proposal																
3	Pengumpulan Data																
4	Analisis data																
5	Penyusunan laporan																

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah survey. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut,

sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2000: 7).

### 3.2 Desain Penelitian

Berdasarkan Kerangka pemikiran yang telah disebutkan diatas, maka pengaruh Kompensasi( $X_1$ ) dan perilaku pemimpin ( $X_2$ ), terhadap prestasi kerja Karyawan ( $Y$ ), dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



Keterangan :

- X1 : kompensasi (variabel Independen atau bebas)
- X2 : perilaku pemimpin (variabel Independen atau bebas)
- Y : prestasi kerja (variabel dependen atau terikat)



Berdasarkan gambar tersebut diketahui bahwa terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menyebabkan nilai persamaan menjadi bertambah atau berkurang dengan kata lain bertindak sebagai prediktor. sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang diprediksi. dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi dan variabel perilaku ini adalah variabel yang terpengaruh oleh dua variabel bebas tersebut.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasional Variabel Adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Dalam penelitian ini peneliti melakukan keberdaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Setelah itu mungkin penelitian melanjutkan analisis untuk menvari pengaruh suatu variabel-variabel yang lainnya.

**Tabel 3.2**

#### **Indikator variabel penelitian**

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Variabel	Definisi	Indikator
Kompensai T. Hani Handoko (2001: 155) $X^1$	<p>a. Handoko (2001:155) kompensasi adalah : "Segala sesuatu yang dapat diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka."</p> <p>b. Nawawi (2001: 315) kompensasi bagi perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, malalui kegiatan yang disebut bekerja.</p>	<p>a. Upah b. Insentif c. Bonus d. Penghargaan e. pasilitas</p>
Perilaku pemimpin Paul Hersey dan Ken Blanchard (1995 : 113) $X2$	<p>a. pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain</p>	<p>a. memotivasi b. Perhatian c. Kepercayaan d. kerjasama</p>
Perstasi kerja Mangkunega ra (2001 : 67) Y	<p>a. Mangkunegara (2001: 67) dari kata <i>job performance</i> atau <i>actual performance</i> adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang</p>	<p>a. Inisiatif b. Keandalan kerja c. Kesetiaan d. Kerajinan e. Pengetahuan</p>

diberikan kepadanya.	f. Kehati-hatian
b. As'ad (1991: 63), mengutip pendapat Maier menjelaskan bahwa yang umum dipakai sebagai kriteria ukuran prestasi kerja adalah : kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan.	g. Kepemimpinan h. Hubungan kerja i. Kuantitas kerja j. Kualitas kerja

### 3.4 Populasi, Sampel, dan Metode Sampling

#### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan wilayah generalisasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menjadikan seluruh



karyawan sebagai populasi yang berjumlah 694 karyawan terdiri dari karyawan tetap sebanyak 86 orang dan karyawan kontrak sebanyak 608 orang. untuk dijadikan responden. Dari banyaknya populasi tersebut, penulis hanya mengabil karyawan tetapnya saja, dengan tingkat level Operator Sebanyak 37 orang. Dikarenakan hal tersebut berpengaruh langsung terhadap perusahaan.

Bedasarkan tabel isaac dan Michael (sugiono, 2013: 126) dengan jumlah populasi sebanyak 37 orang sebagai karyawan tetap pada level operator dapat di ambil sampelnya yaitu sebanyak 37 orang responden yang dianggap berpengaruh. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan *sample random sampling* yaitu metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu atau dengan menggunakan tabel tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil. Hal ini biasanya dilakukan karena mengingat keterbatasan waktu yang ada.

### 3. Metode Sampling

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampling adalah *Accidental Sampling* yaitu mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

- 1) Dari data jumlah karyawan yang ditemui dan dianggap pantas dalam memberikan jawaban dari kuesioner.
- 2) Penyebaran Kuesioner dilakukan secara acak yang mewakili pada departemen produksi press dan produksi welding. Diperusahaan PT. Nandya Karya Perkasa

Hal ini dilakukan karena diharapkan hasil yang didapatkan dari kuesioner tersebut valid.

### 3.5 Metode Pengambilan Data

Untuk dapat mengumpulkan data secara lengkap, maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden.

Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.



## 2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum perusahaan atau obyek yang diteliti. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mempelajari atau mengutip arsip-arsip dan catatan-catatan yang ada pada obyek yang diteliti.

### 3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu pertanyaan atau pernyataan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada para responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Penelitian ini menggunakan skala rikert dengan lima alternatif pilihan jawaban:

1. Responden memilih, STS (Sangat Tidak Setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 0-20%
2. Responden memilih, TS (Tidak Setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 21-40%

3. Responden memilih, N (Netral) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 41-60%
4. Responden memilih, S (Setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 61-80%
5. Responden memilih, SS (Sangat Setuju) jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan persentase 81-100%



**Tabel 3.3**  
**Kategori Skala Likert**

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
(SS)	(S)	(N)	(TS)	(STS)
5	4	3	2	1

### 3.7 Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Instrumen Penelitian

##### A. Uji Validitas

Validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah item. Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum Xx^2) (\sum Yy)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{ \sum y^2 - (\sum y)^2 \}}}$$

Dimana :

$R_{xy}$  = koefisien korelasi ( $r$ -hitung)

$\sum x$  = skor variabel independen

$\sum y$  = skor variabel dependen

$\sum xy$  = hasil kali skor butir dengan skor total

$n$  = jumlah responden

## B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- 1) Repeated Measure atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) One Shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally, 1967, dalam Ghozali, 2006).

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

r = korelasi antar item

k = jumlah item

### C. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variable bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian distribusi normal dilakukan dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Disamping itu digunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data

distribusi normal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1/Tolerance$ . Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

## 2. Analisis Data

### A. Analisis Regresi Ganda

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 Ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel

independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

Dimana :

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

Y = Prestasi kerja (Variabel terikat)

X<sub>1</sub> = Kompensasi (Variabel bebas)

X<sub>2</sub> = Perilaku Pemimpin (Variabel bebas)

#### B. Analisis koefisien korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ada yang disebut koefisien korelasi simultan dan ada yang disebut koefisien korelasi persial. Koefisien korelasi simultan menunjukkan kekuatan pengaruh semua variabel bebas dan variabel terikat yang ada, sedangkan koefisien korelasi persial menunjukkan pengaruh suatu variabel dengan variabel lain ketika variabel lain yang tidak dicari koefisien korelasi persialnya dianggap konstan.

Koefisien korelasi sering disebut juga dengan *r pearson*. Koefisien korelasi ganda atau memiliki tiga variabel ganda maka dapat koefisien korelasinya dinotasikan dengan r.

#### C. Analisis Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari beberapa variabel. Koefisien detrminasi ( $r^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus:

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi ganda

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi ( $r^2$ ) satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-t namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan terlebih dahulu pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji-f, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ). Pengelohan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS.

#### A. Uji-t (signifikan persial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji-t dilakukan untuk menguji

signifikan koefisien korelasi variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan perilaku pemimpin ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ).

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan Hipotesis:
  - a.  $H_0 : b_i = 0$  ; tidak ada pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ .
  - b.  $H_a : b_i \neq 0$  ; ada pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ .
- 2) Menggunakan daerah penerimaan dengan menggunakan Uji-t. Titik kritis yang dicari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 dan derajat kesalahan ( $df$ ) =  $n - 1 - k$ , dimana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel bebas.
- 3) Menghitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dari hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel, berdasarkan tingkat keyakinan 95% maka:
  - a. Signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.
  - b. Jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

#### B. Uji-f (simultan)

Uji-f untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan signifikan terhadap nilai variabel terikat. Anova test atau Uji-f ditunjukkan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel pengaruh kompensasi dan perilaku pemimpin terhadap Prestasi kerja karyawan.



Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan Hipotesis
  - a.  $H_0 : b_i = 0$  ; tidak ada pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y.
  - b.  $H_a : b_i \neq 0$  ; ada pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y.
- 2) Menggunakan daerah penerimaan dengan menggunakan Uji-t. Titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 dan derajat kesalahan ( $df$ ) =  $n-1-k$ , dimana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = jumlah variabel jumlah.
- 3) Menghitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dari hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel, berdasarkan tingkat keyakinan 95% maka :
  - a. Signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.
  - b. Jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 1997. *Statistik Induktif Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Penerbit UPP AMP YKPN: Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Rosdakarya : Bandung.
- As'ad, Mohamad. 1991. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT.Rafikaaditama.
- Damodar Gudjarati. 1993. *Ekonometrika Dasar*. Edisi Terjemahan. Cetakan Ketiga. Erlangga: Jakarta.
- Djarwanto Ps. Dan Pangestu Subagyo. 1993. *Statistik Induktif*. I. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- H. Malayu SP. Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Akasara. Jakarta
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. BPFE : Yogyakarta
- Hersey, Paul, dan Blanchard, Ken., Penerjemah Dharma, Agus.1995. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Erlangga: Jakarta.
- Husein Umar. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia pustaka: Jakarta
- Kadarman. 1994. *Pengantar ilmu manajemen*. Cetakan keempat. Gramedia pustaka utama : Jakarta.
- Mudrajad, K. 2001. *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi I. Cetakan I. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan ke-4. Gajah Mada. Yogyakarta : University Press.

Notoatmojo s. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, cetakan ke-2. Jakarta : Penertbit PT. Rineka Cipta.

Sunanik. 2017. *Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Kompensasi Yang Diterima karyawan Terhadap Prestasi Kerja karyawan Pt. Nandya Solusi Thretmen indonesia*. Bogor, Jurnal ekonomi : volume 7, nomor 3, oktober 2017.

Singgih Santoso. 2005. *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 12*. PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia: Jakarta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.

Supardi Dan Anwar, S. (2004). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.

T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta