

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BUANA MASSA METALINDO
CABANG WANASHERANG BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

YUNI KARTIKA DEWI

NIM: 2015511035

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2019



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

ABSTRAK

Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.

Penelitian dilakukan di PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor dengan mengambil 90 karyawan sebagai sampel jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen koesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-f.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Nilai yang didapatkan dalam uji-t untuk semua variabel independen tersebut memberikan nilai probabilitas $\text{sig } t < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam bentuk kalimat dinyatakan : ada pengaruh yang signifikan variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ada pengaruh negatif terhadap variabel Gaya kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil nilai $\text{sig } 0,047 > \alpha 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima .

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki kompensasi dan gaya kepemimpinan.

Kata kunci :

Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan



© 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ABSTRACT

Compensation and Leadership style are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of PT. Buana Massa Metalindo Branch Wanaherang Bogor. To prove the influence of both off them then carried out this study with the aim to determine the effect of compensation and leadership style on the performance of employees of PT. Buana Massa Metalindo Branch Wanaherang Bogor.

The research was conducted at PT. Buana Massa Metalindo Branch of Wanaherang Bogor by taking the 90 employees in the sample saturated. Data collection was performed with the instrument koesioner closed a five scale rating from strongly agree. The research is down quantitatively by describing the research data and do the analysis iferensi. The analysis of simple and multiple regression used as a tool of analysis while the hypotesis testing is down by t-test and test-f.

The study produced three main findings in accordance with the proposed hypothesis namely ; 1) Compensation has a positive influence on employee performance 2) Leadership style has a negative influence on employee performance.

The value obtained in the t-test for all the independent variables gives a probability value of sig $t < 0,05$, so H_0 is rejected H_a accepted. In sentence form stated : there is a significant effect of variable Compensation on employee performance. Evidenced by results of the sig value $0,000 < 0,05$, which means that H_0 is rejected and H_a is accepted. There is a negative influence on leadership style variables on employee performance. Evidenced by the results of sig $0,047 > 0,05$. Meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Based on these findings, it is recomended that efforts to improve compensation and leadership style.

Key words:

Compensation, Leadership style, Employee Performance.



© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas lindunganNya maka skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BUANA MASSA METALINDO CABANG WANASHERANG BOGOR” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Meli Andriyani, SE.,MM. Selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E.,MM. Selaku ketua Program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. Selaku Ketua Program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.
4. Pimpinan HRD dan Karyawan PT. Buana Massa Meralindo Cabang Wanaherang Bogor yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
6. Keluarga saya tercinta terutama Bapak, Mama, Danang Tri Aji S, Anissa Ayu Kusumawati dan Endra Dhede Dwi Favian yang telah menjadi keluarga terbaik dan selalu memberikan semangat dan motivasi untuk saya.

7. Teman-teman seperjuangan saya selama menempuh pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA khususnya Novita Anggraini, Endah Ashari, Dina Lorenza, Risna Herawati, Intan Shaumil F.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Manajemen STIE IPWIJA Khususnya Konsentrasi Sumber Daya Manusia.
9. Teman-teman seperjuangan kelas D3 dan D4 Pagi Kampus Cikeas.
10. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan Penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan dan ilmu pengetahuan.

Bogor, 06 Agustus 2019

Yuni Kartika Dewi



© 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Abstrak.....	v
<i>Abstrac</i>	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix

Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.3. Faktor Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2. Kompensasi.....	13
2.1.3. Gaya Kepemimpinan	21
2.1.4. Kinerja Karyawan	27
2.2. Penelitian Terdahulu	31
2.3. Kerangka Pemikiran	36
2.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.3.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.4. Hipotesis	39
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.2. Disain Penelitian	42
3.3. Operasionalisasi Variabel	44
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	46
3.5. Metode Pengumpulan Data	48
3.6. Instrumen Variabel	50
3.6.1. Uji Validitas	50

© 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

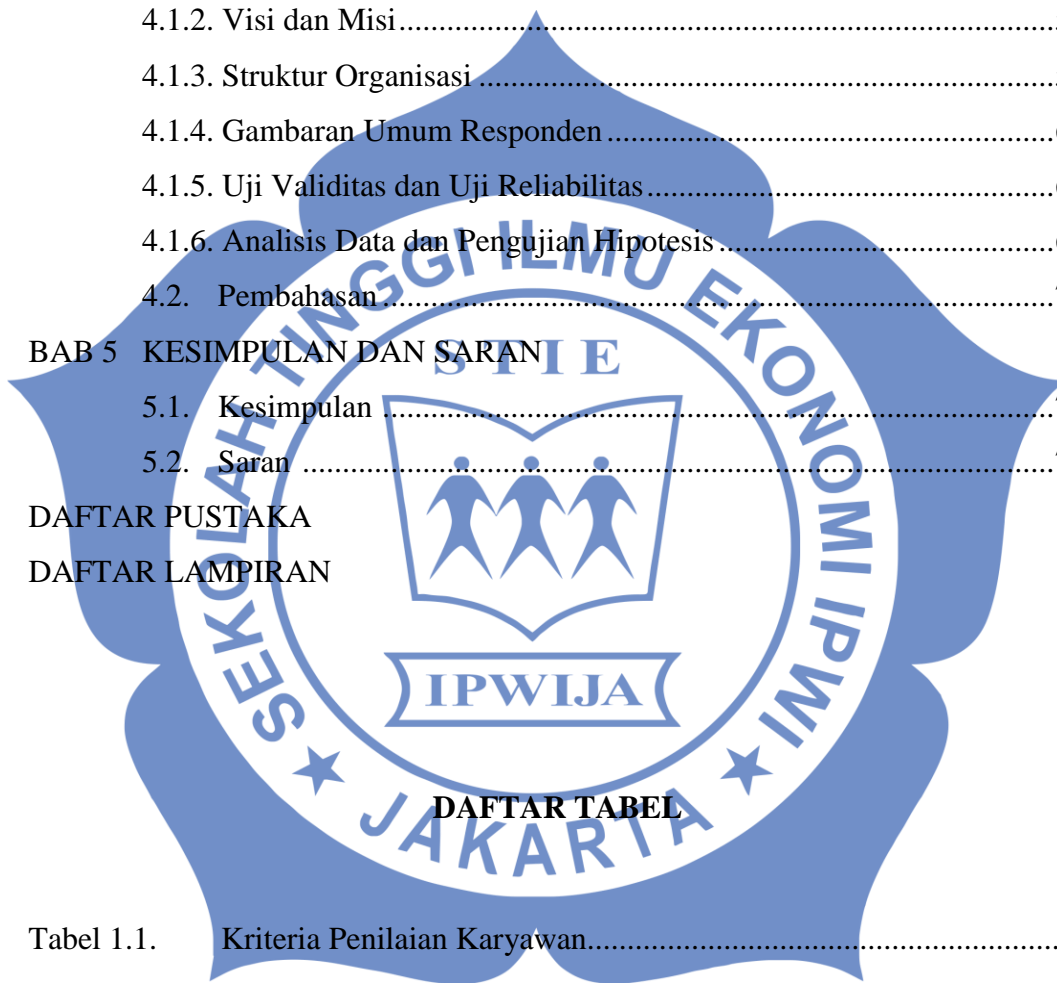
3.6.2. Uji Reliabilitas	50
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	51
3.7.1. Rancangan Metode Analisis	51
3.7.2. Pengujian Hipotesis	54
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	56
4.1.1. Gambaran Umum PT Buana Masa Metalindo.....	56
4.1.2. Visi dan Misi.....	58
4.1.3. Struktur Organisasi	59
4.1.4. Gambaran Umum Responden	60
4.1.5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	61
4.1.6. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	65
4.2. Pembahasan.....	71
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	74
5.2. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	
	DAFTAR TABEL
Tabel 1.1. Kriteria Penilaian Karyawan.....	3
Tabel 1.2. Penilaian Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 2.2. Alur dan Sumber.....	37
Tabel 3.1. Pelaksanaan Penelitian.....	41
Tabel 3.2. Operasional Variabel.....	44

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Tabel 4.1.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61
Tabel 4.3.	Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	62
Tabel 4.4.	Uji Reliability Variabel Kompensasi.....	62
Tabel 4.5.	Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	63
Tabel 4.6.	Uji Reliability Variabel Gaya Kepemimpinan.....	63
Tabel 4.7.	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.8.	Uji Reliability Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.9.	Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4.10.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel 4.11.	Anova.....	69
Tabel 4.12.	Coefficients.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 3.1.	Disain Penelitian.....	43
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT. Buana Massa Metalindo.....	59
Gambar 4.2.	Uji Normalitas.....	66

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	67
Gambar 4.4. Pembahasan Penelitian.....	71



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Koesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2 Tabulasi Hasil Koesioner.....	81

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Lampiran 3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	90
Lampiran 4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	90
Lampiran 5	Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi (X1)	91
Lampiran 6	Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X2).....	92
Lampiran 7	Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	93
Lampiran 8	Uji Normalitas	94
Lampiran 9	Uji Multikolinearitas	94
Lampiran 10	Uji Asumsi Heteroskedestistas	95
Lampiran 11	Analisis Regresi Linear Berganda	95
Lampiran 12	Anova.....	96
Lampiran 13	Coefficients.....	96



BAB 1

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi 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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini masalah nasional yang dihadapi sekarang adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia pada perusahaan. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien akan mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil jadi bagaimana pun perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan faktor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang untuk mencapai tujuan tersebut.

Kompensasi adalah salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian



khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat seiring berjalannya waktu. Salah satu fenomena yang muncul saat ini adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan sedangkan kompensasi itu sendiri merupakan salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi. Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja karyawan di PT Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.

Gaya kepemimpinan adalah individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah disepakati bersama, sedangkan gaya kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama. Gaya Kepemimpinan sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Masalahnya gaya kepemimpinan sendiri kurang ditonjolkan kepada karyawan. Pemimpin hanya mementingkan dirinya sendiri. Pemimpin seharusnya dapat menginspirasi perubahan positif pada mereka (anggota) yang mengikuti. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara.

Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam



© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



mewujudkan sasaran,tujuan, misi dan visi organisasi.Setiap organisasi selalumengharapkan pegawainya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki pegawai yang mempunyai kinerja baik maka akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kualitas.

PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor melakukan penilaian kinerja karyawan dilakukan pertiga bulan.

Tabel 1.1.

Kriteria penilaian karyawan

No	Nilai	Kategori
1	1,0	Kurang sekali
2	2,0	Kurang
3	2,5	Cukup
4	3,0	Baik
5	3,5	Baik sekali
6	4,0	Istimewa

Sumber:PenilaianKinerjaKaryawan

PT.Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor

Kinerja karyawan pada PT. Buana Massa Metalindo saat ini masih bisa dikatakan rendah. Dalam hal ini masih ada karyawan yang bersikap cenderung menunda pekerjaan, memulai istirahat belum pada waktunya. ”Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berpotensi organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan nya.Lagi pula di dalam suatu organisasi masih sering terdapat adanya masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber dayamanusianya. Apabila individu



dalam organisasi yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan kenaikan kompensasi, mutasi dan pemberhentian.

Tabel 1.2.

Penilaian kinerja karyawan

No	Karyawan	Prestasi
1	A	3
2	B	3
3	C	3
4	D	3
5	E	3
6	F	3,5
7	G	4
8	H	3
9	I	3
10	J	3

Sumber : PT Buana Massa Metalindo

Berdasarkan data individu yang diambil dari beberapa karyawan pada PT Buana Massa Metalindo diatas menunjukkan masih kurangnya kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kurangnya kinerja karyawan adalah efektifitas dan efektivitas. Penelitian ini di lakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan kompensasi dan gaya kepemimpinan kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja karyawan nya. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas.

maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor?

1.3. Tujuan Penelitian

Maksud dari diadakan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi serta bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.



1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan manfaat yang sebesar-besarnya bagi pihak yang terkait, diantaranya:

1. Bagi pihak perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia perusahaan dalam usaha memecahkan masalah yang di hadapi untuk menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ada.

2. Bagi pihak akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pekerjaan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan di teliti oleh peneliti lain.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan proposal dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:



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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pertama menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua menjelaskan tentang teori – teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisa masalah pokok yang telah dikemukakan, hasil penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan tentang metodologi penelitian yang terdiri dari tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasional variabel, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan metode sampling, instrumentasi variabel penelitian, dan rancangan metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat menjelaskan tentang hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum PT. Buana Massa Metalindo, visi dan misi, struktur organisasi, gambaran umum responden, uji validitas dan reliabilitas, analisis data dan pengujian hipotesis, dan pembahasan



BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima menjelaskan tentang keseluruhan kesimpulan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta saran bagi perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili (2010:22) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Dari berbagai teori mengenai manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, Snell dan Bohlander (2010:4), yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya.

Menurut Wilson Bangun (2012:6), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi,

penintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2010:4), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan



© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

karyawan atau rekrutmen, penyingkiran, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

2.1.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut

Para Ahli

Manajemen menurut beberapa ahli manajemen, di antaranya yaitu :

1. Menurut Hendry Fayol.

Lima fungsi manajemen telah diringkas sedetail mungkin oleh Hendry Fayol yaitu:

a. Perencanaan (*Planning*)

Merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

1. Penentuan sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.

Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawahi hal-hal tersebut ke arah tujuan.

3. Penugasan tanggung jawab tertentu.

4. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.



© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

5. Penyusunan (*Staffing*)

Penyusunan atau *staffing* personalia adalah penarikan (recruitment)

latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

6. Pengarahan (*Leading*)

Adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukannya yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

7. Pengawasan (*Controlling*)

Adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Menurut George Terry.

Berikut ini adalah Empat fungsi manajemen menurut George Terry:

a. Perencanaan (*Planning*).

Perencanaan (*planning*)

yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-

langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan.

Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan,

memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala,

dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang

bermaksud untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian (*organization*) sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan (*actuating*) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan (*controlling*) yaitu untuk mengawasi apakah gerak dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa pada yang melenceng dari rencana.

2.1.1.3. Faktor Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Pengetahuan atau Keterampilan

Jika karyawan ingin berprestasi namun tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai maka karyawan tersebut membutuhkan pelatihan untuk menjadi solusi bagi perusahaan dalam menghadapi masalah tersebut.

b. Lingkungan

Masalah yang mempengaruhi kepuasan karyawan disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja, proses yang pekerjaan, dan lain-lain.

c. Sumber Daya

Sumber daya yang dimiliki perusahaan dinilai kurang, sehingga tugas-tugas yang dikerjakan karyawan tidak menghasilkan hasil yang diharapkan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

d. Motivasi

Jika karyawan tidak punya sikap kerja yang tepat hal ini menunjukkan terdapat masalah dalam motivasi kerja mereka, sehingga menimbulkan kinerja yang tidak memuaskan.

2.1.2. Pengertian Kompensasi

Menurut Ardana (2012:153) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi". Menurut Hasibuan (2013:117) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan"

Menurut Wibowo (2014:290), kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi yang diterima pegawai dapat berupa uang atau lainnya yang seperti berupa gaji, upah, bonus, insentif, penghargaan atau *reward* dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

2.1.2.1. Macam – macam kompensasi

Macam-Macam atau jenis-jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan

1. Imbalan Ektrinsik

Imbalan ekstrinsik yang berbentuk uang antara lain misalnya gaji, upah, honor, bonus, komisi, insentif, upah, dll.

Imbalan ekstrinsik yang bentuknya sebagai benefit / tunjangan pelengkap contohnya seperti : uang cuti, uang makan, uang transportasi / antar jemput, asuransi, jamsostek / jaminan sosial tenaga kerja, uang pensiun, rekreasi, beasiswa melanjutkan kuliah, dsb.

2. Imbalan Intrinsik

Imbalan dalam bentuk intrinsik yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dan lain-lain.

2.1.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut A.A. Anwar Prabu M (2009 : 84), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut :

1. Faktor Pemerintah
2. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai
3. Standard dan Biaya Hidup Pegawai
4. Ukuran Perbandingan Upah
5. Pemerintah dan Persediaan
6. Kemampuan Membayar, penjelasannya sebagai berikut :

a. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/ angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat di pengaruhi pula pada saat terjadinya penawaran mengenai besarnya upah yang harus di berikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

c. Standard dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya,

makapegawaiakanmerasaaman. Terpenuhiyakebutuhandasardan
rasa
amanpegawaiakanmemungkinkanpegawaidapatbekerjadenganpenuh
motivasiuntukmencapaitujuanperusahaan.

d. Ukuran perbandingan upah

Kebijakandalammenentukankompensasidipengaruhi pula
olehukuranbesarkecilnyaperusahaan, tingkatpendidikanpegawai,
masakerjapegawai.

Artinyaperbandingantingkatupahpegawaiperlumemperhatikantingkat
pendidikan, masakerja, danukuranperusahaan.

e. Permintaan dan persediaan

Dalammenentukankebijakankompensasipegawaiperlumempertimban
gkantingkatpersediaanperusahaan.

Artinyakondisipasarpadasaatituperlu di
jadikanbahanpertimbangandalammenentukantingkatupahpegawai.

f. Kemampuan membayar

Dalammenentukankebijakankompensasipegawaiperludidasarkanpad
akemampuanperusahaanmembayarupahpegawai.

Artinyajangansampaimenentukankebijakankompensasi di
luarbataskemampuan yang adapadaperusahaan.

2.1.2.3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi. Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:121) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualifield* 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 kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati 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 pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.2.4. Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011:124), sistem pemberian kompensasi yang umum diterapkan antara lain :

1. Sistem Waktu

Dalam system waktu besarnya kompensasi (gaji, Upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, bulan. Administrasi

penguasaan system waktu relative mudah serta dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun pekerja harian.Kebaikan system waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya komponsasi yang akan dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahan system waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayarkan sebesar perjanjian.

2. Sistem Hasil (*output*)

Dalam system hasil (*output*) besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. System hasil ini tidak dapat diterpkan kepada karyawan tetap (system waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan dan administrasi.Kebaikan system hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan benar-benar diterapkan, pada system hasil yang perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Manajer juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksakan dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya. Sedangkan untuk kelemahan system hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem Borongan

System borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan system borongan cukup rumit lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi dalam system borongan pekerjaan bias mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2.1.2.5. Asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Asas kompensasi menurut Hasibuan (2013:122), antara lain :

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap karyawan harus diseimbangkan/disesuaikan dengan seberapa besar prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama

yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan menjadi lebih baik.

2. Asas layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang qualified tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lain.

2.1.3. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut George R. Terry (Miftah Thoha, 2010:5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh

orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

2.1.3.1. Macam-macam gaya kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
2. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut :

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

4. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

5. Tipe Militeristik

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6. Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

7. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-

saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

2.1.3.2. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard dikutip oleh Rivai (2014:16) menyatakan bahwa hubungan antara pimpinan dan anggotanya mempunyai empat tahap/fase yang diperlukan bagi pimpinan untuk mengubah gaya kepemimpinannya yaitu:

Tahap pertama, pada kesiapan awal perhatian pimpinan pada tugas sangat tinggi, anggota diberi instruksi yang jelas dan dibiasakan dengan peraturan, struktur dan prosedur kerja.

Tahap kedua adalah di mana anggota sudah mampu menangani tugasnya, perhatian pada tugasnya sangat penting karena bawahan belum dapat bekerja tanpa struktur. Kepercayaan pimpinan pada bawahan semakin meningkat.

Tahap ketiga di mana anggota mempunyai kemampuan lebih besar dan motivasi berprestasi mulai tampak dan mereka secara aktif mencari tanggung jawab yang lebih besar, pemimpin masih harus mendukung dan memberikan perhatian, tetapi tidak perlu lagi memberikan pengarahan.

Tahap keempat adalah tahap di mana anggota mulai percaya diri, dapat mengarahkan diri dan pengalaman, pemimpin dapat mengurangi jumlah perhatian

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

dan pengarahan. Model situasional ini menarik perhatian karena merekomendasikan tipe kepemimpinan dinamis dan fleksibel, bukan statis. Motivasi, kemampuan, dan pengalaman para karyawan harus terus menerus dinilai untuk menentukan kombinasi gaya mana yang paling memadai dengan kondisi yang fleksibel dan berubah-ubah. Jadi pemimpin yang ingin mengembangkan bawahannya, menaikkan rasa percaya diri mereka, dan membantu mereka belajar mengenai pekerjaannya harus mengubah gaya kepemimpinan terus menerus.

2.1.4. Kinerja karyawan

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi, baik itu organisasi publik maupun organisasi swasta. Menurut Mangkunegara (2011:67) mengatakan: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain menurut Gibson dalam Nawawi (2013:213) mengemukakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi. Sedangkan Prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2011:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.4.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi, di bawah ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar memiliki kinerja yang baik menurut para ahli, antara lain: Menurut pendapat Davis dalam Mangkunegara (2011:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

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

2. Faktor Motivasi

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

(tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.1.4.2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu langkah yang harus dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Melalui pengukuran kinerja tingkat capaian kinerja dapat diketahui. Dalam memberikan pemahaman tentang pengukuran kinerja banyak pendapat dari para pakar, diantaranya: Pendapat Whittaker dalam Nawawi (2013:233), mengemukakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goals and objectives*). Menurut Wittaker, elemen kunci dari sistem pengukuran kinerja terdiri atas:

- a. Perencanaan dan penetapan tujuan
- b. Pengembangan ukuran yang relevan
- c. Pelaporan formal atas hasil
- d. Penggunaan informasi

Selanjutnya menurut Joel G. Siegel dan Jae K. Shim dalam Fahmi (2011:71) menyatakan *performance measurement* (pengukuran kinerja) adalah

kuantifikasi dari efisiensi perusahaan atau segmen atau keefektifan dalam pengoperasian bisnis selama periode akuntansi. Karena organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka jalankan di dalam organisasi. Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2011:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Kualitas (*Quality*). Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas (*Quantity*). Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*). Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dihendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*). Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Perlu untuk pengawasan (*Need for supervision*). Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa

memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Seseorang yang kuat (*Interpersonal impact*). Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Buraidah (2010)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pendidikan islam X	Regresi berganda	Kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendidikan islam X
2	Samudra (2014)	Pengaruh Kompensasi	Regresi berganda	Kompensasi Finansial

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

		Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang		Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif PT. Bank Jatim Cabang Malang
3	Astutik (2016)	Pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya citrasurya indroprima	Regresi berganda	kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya citrasurya indroprima
4	Khoirul (2016)	Pengaruh kompensasi,	Regresi linear berganda	kompensasi, motivasi dan

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

		<p>motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang</p>		<p>disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen,</p>
5	Arista (2012)	<p>Peranan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi jiwa raya madiun branch office</p>	<p>Regresi berganda</p>	<p>Peranan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.</p>

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

				Asuransi jiwa raya madiun branch office
6	Anasari (2011)	Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan CV. Cita mandiri batu jawa timur	Regresi berganda	Gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap CV. Cita mandiri batu jawa timur
7	Rogerio (2010)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada rumah sakit bedah pelita medical centre	Regresi linear berganda	Gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

		batam		signifikan terhadap rumah sakit bedah pelita medical centre batam
8	Sukmawati (2010)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Pos cabang malang	Analisis regresi linear berganda	gaya kepemimpinan terhadap produktifitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Pos cabang malang
9	Hendra (2007)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN cabang blitar	Analisis regresi linear berganda	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

				positif terhadap PT. PLN cabang blitar
--	--	--	--	---

2.3. Kerangka Pemikiran

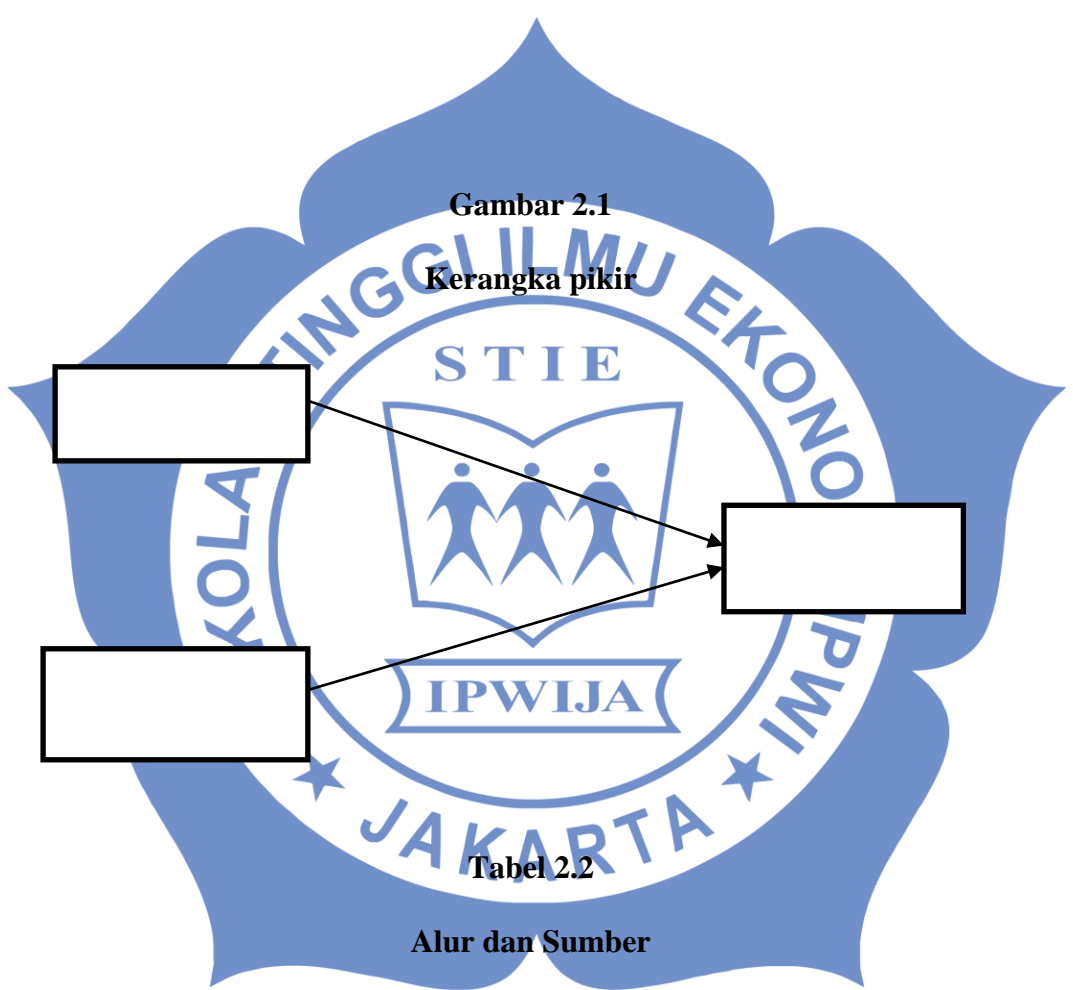
Menurut (Sugiyono, 2010) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Pada umumnya perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaannya. Oleh karena itu perlunya perusahaan untuk membuat aturan kerja yang harus ditaati oleh karyawan.

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditargetkan. Pencapaian tujuan perusahaan tentunya berhubungan dengan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu perlunya perusahaan untuk membuat aturan kerja yang harus ditaati karyawan yang ada diperusahaan adalah dengan melakukan bonus atau kompensasi secara adil dan merata untuk meningkatkan kinerja karyawan serta pemimpin harus tegas dan adil dalam memberikan bonus jika karyawan nya memberikan pengaruh yang besar pada perusahaan nya. Dengan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan

hubungan yang baik juga terhadap karyawan nya. Dengan demikian kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut

Gambar 2.1
Kerangka pikir



Tabel 2.2

Alur dan Sumber

Alur	Sumber
Kompensasi → kinerja karyawan	Ardena (2012), Mangkunegara (2011)

Gaya kepemimpinan → kinerja karyawan	Rivai (2014), Nawawi (2013)
---	-----------------------------

Dari masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Menurut ardana (2012:153) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan suatu pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk bonus lain lain. PT Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edy Nugroho tahun 2013, Bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi rantini meliza pada tahun 2011, bahwa sebesar 40,7 variabel kompensasi tidak langsung dan budaya organisasi secara bersama pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, dan buraidah tahun 2011, terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

2. **Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Menurut George R. Terry (Miftah Thoha, 2010:5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses

mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh, Meity Sukmawati tahun 2010, bahwa pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru. Yuan Ihsan pada tahun 2011, bahwa di pemerintah kota padang pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, kartina pada tahun 2011, pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, Rogrio pada tahun 2010, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional yang meliputi perilaku hubungan mempunyaipengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada koperasi.

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah membuat hipotesis atau dugaan sementara. Karena masih bersifat praduga, maka hipotesis bukanlah jawaban akhir dari rumusan masalah yang sebelumnya telah dibuat hipotesis ilmiah mencoba untuk mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan di teliti. Hipotesis berasal dari bahasa Yunani *hypo* yang berarti dibawah dan *thesis* yang berarti pendirian, pendapat yang ditegakan, kepastian. Jika dimaknai secara bebas, maka hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih diragukan. Hampir semua orang bisa membuat hipotesis, namun tidak semua bisa membuatnya dengan cara yang baik. Hipotesis merupakan identik dari perkiraan atau prediksi, dari sebuah hipotesis maka akan menimbulkan suatu prediksi. karena prediksi adalah hasil yang diharapkan diperoleh dari hipotesis. Hipotesis dapat diketahui jika telah

melakukan suatu percobaan sehingga mengetahui hasilnya. Hipotesis dapat diketahui jika telah melakukan suatu percobaan sehingga mengetahui hasilnya. Dengan demikian, Untuk bisa memastikan kebenaran dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis harus diuji atau dibuktikan kebenarannya. Untuk membuktikan kebenaran suatu hipotesis, seorang peneliti dapat dengan sengaja menciptakan suatu gejala, yakni dengan menggunakan percobaan atau penelitian. Jika sebuah hipotesis telah diuji kebenarannya, maka hipotesis akan disebut teori. Berdasarkan asumsi-asumsi dan pendapat para ahli di atas, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor
2. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor.



© 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 mengumumkan 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

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT.Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor. Penelitian dilakukan selama 3 bulan sesuai tabel dibawah ini

Tabel 3.1
Pelaksanaan penelitian

No	Kegiatan	Juni				Juli				Agustus			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2	Penyusunan Proposal			■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■				
4	Analisis Data									■	■	■	■
5	Pelaporan												■

3.2. Disain Penelitian

Menurut Cresweel (2010) dalam pendekatan kuantitatif ini penelitian akan bersifat pre-determined, analisis data statistik serta interpretasi data statistik. Peneliti yang menggunakan pendekatan kuantitatif akan menguji suatu teori dengan cara merinci suatu hipotesis-hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkandata untuk mendukung atau membantah hipotesis-hipotesis tersebut. Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pendekatan penelitian yang dalam menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi.

Meode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel menurut Sugiyono (2012:38) adalah “segala sesuatu yang disebut apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu variabel terikat (*dependent* atau diberi simbol Y) dan variabel bebas (*independent* atau diberi simbol X). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Adapun indentifikasi dari variabel penelitian sebagai berikut:

Variabel dependen : Kinerja (Y)

Variabel independen : Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2)

© 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

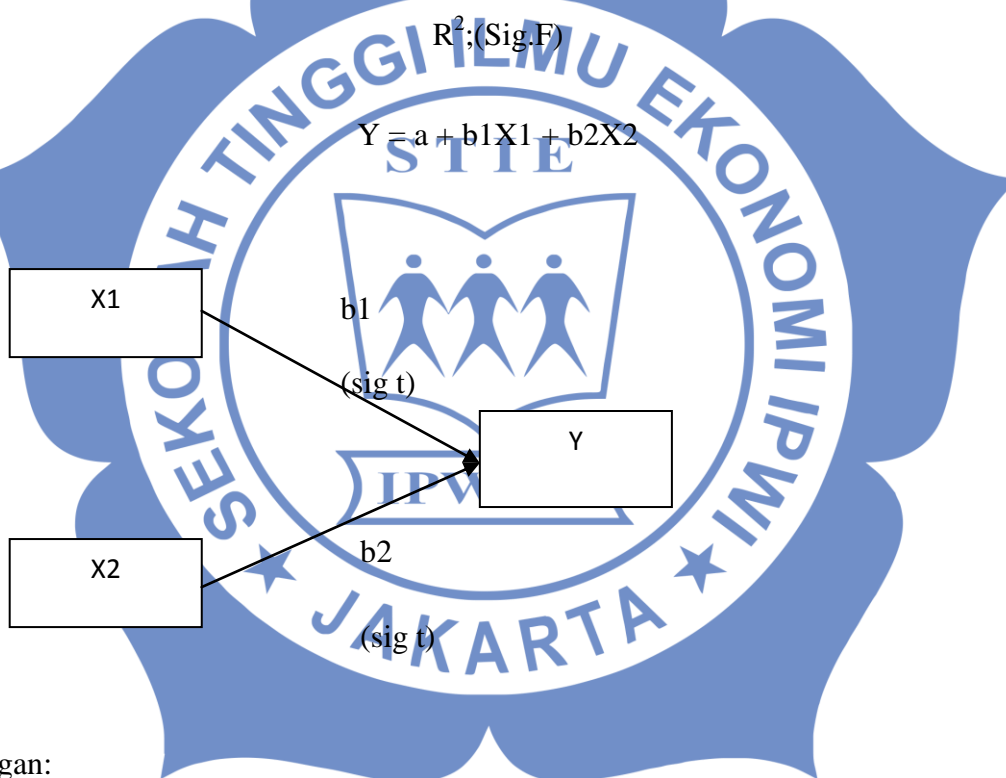
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Paradigma peneliti merupakan kerangka berpikir yang menjelaskan bagaimana cara pandang ilmu dan teori. Paradigma peneliti juga menjelaskan bagaimana peneliti memahami suatu masalah. Serta kriteria pengujian sebagai landasan untuk menjawab masalah dalam penelitian. Paradigma yang digunakan penulis dalam peneliti ini adalah paradigma ganda dengan tiga variabel independen.

Berikut ini merupakan gambar desain penelitian.

Gambar 3.1

Disain penelitian



Keterangan:

X1: Kompensasi

X2: Gaya Kepemimpinan

Y: kinerja karyawan

3.3. Operasional Variabel

Pengertian operasional variabel menurut Sugiyono (2013:58) adalah:“Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Tabel 3.2
Operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:117)	1. Upah/gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Menurut hasibuan (2012:86)	Interval 1-10
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk	1. Gaya kepemimpinan partisipatif 2. Gaya kepemimpinan	Interval 1-10

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	<p>mencapai tujuan organisasi</p> <p>Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74</p>	<p>direktif</p> <p>3. Kepem</p> <p>4. Gaya kepemimpinan suportif</p> <p>5. Gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi</p> <p>Menurut Robert House dalam robins (2015) dalam endah yuniarti (2014)</p>	
<p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai</p>	<p>1. Kualitas</p> <p>2. kuantitas</p> <p>3. ketepatan waktu</p> <p>Menurut Surya Dharma (2012:83</p>	<p>Interval 1-10</p>

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2011:67)		
--	--	--

3.4. Populasi, Sempel, dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Sugiyono (2010 : 80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Buana Masa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor yang berjumlah 90 orang.

3.4.2. Sampel

Suharsimi Arikunto (2010 : 174) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti)”. Dengan katalain, sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil di peroleh dari semple dapat digeneralisasikan pada populasi.

Pada penelitian ini sample yang akan digunakan yaitu 90 karyawan PT.Buana Masa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100.

3.4.3. Metode Sampling

Sampling atau teknik pengumpulan sampel merupakan suatu teknik atau metodologi yang digunakan untuk memilih dan mengambil unsur-unsur atau anggota-anggota populasi

untuk digunakan sebagai sampel yang representatif. Oleh karena itu, terdapat berbagai teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam menentukan sampel atau ukuran sampel dalam penelitian.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan sampling jenuh, sampling jenuh adalah suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering sekali dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau sedikit, yaitu kurang dari 90 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil.

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Metode yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah HRD, Karyawan, di PT. Buana Masa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi Lapangan

Menurut (Sugiyono, 2012, hlm. 145), observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan'. Observasi dalam penelitian ini dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data yaitu untuk mengamati perilaku karyawan di PT Buana Massa Metalindo Cabang Wanaherang Bogor. Secara umum dalam pergaulannya. Hal ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrumen penelitian.

2. Wawancara

Pengertian Wawancara menurut Setyadin dalam Gunawan 2013 “Wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan di mana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik”. Setyadin dalam Gunawan (2013:160).

3. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2012, hlm. 142) menyatakan “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya”. Dalam penelitian ini kuisioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden. Menurut Sugiyono (2012, hlm. 142). “Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat”.

No	Jawaban	Kode	Bobot
			Nilai



1	Sangat tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

3.6. Instrumen Variabel Penelitian

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Kusaeri (2012:75), Validitas adalah ketepatan (*appropriateness*), kebermaknaan (*meaningfull*) dan kemanfaatan (*usefulness*) dari sebuah kesimpulan yang didapatkan dari interpretasi skor tes.

Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program computer yaitu *SPSS for windows 18*, besarnya r tiap butir pertanyaan dapat dilihat dari SPSS pada kolom *corrected items correlation*. Kriteria uji validitas secara singkat (*rule of thumb*) adalah $r > 0,3$.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010:354), dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.6 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (*reliabel*).

3.7. Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dikumpulkan dari seluruh responden. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan alat statistik. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah

3.7.1.1. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini akan diuji menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Model regresi berganda harus memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Apabila dalam suatu model telah memenuhi asumsi klasik, maka dapat dikatakan model tersebut sebagai model ideal untuk menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik atau Best Linear Unbias Estimator (BLUE). Model regresi perlu diuji dengan asumsi klasik karena kriteria BLUE di atas, yang dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno (2012:144) pengertian dari uji normalitas adalah “Uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.”

Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploating data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi atau residual normal, maka

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik Normal Probability.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Menurut Imam Ghozali (2011:105-106). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinearitas dengan cara melihat nilai VIF jika *variance inflation factor* (FIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Dimana, salah satu persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sementara itu, terjadinya gejala atau masalah heteroskedastisitas ini akan berakibat pada sebuah keraguan [ketidak akuratan] pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan.

Uji heterokedastisitas berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan variance dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lainnya. Dalam analisis statistik ada beberapa cara untuk yang bisa dilakukan sebagai upaya untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, antara lain dengan melakukan melihat Pola Gambar Scatterplots.

3.7.1.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara

variabel bebas dengan terikat yaitu antara variabel kompensasi (X_1), dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap variabel kinerja (Y), dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Kompensasi

X_2 = Gaya Kepemimpinan

b_1 = Koefisien Regresi Kompensasi

b_2 = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

3.7.2. Pengujian Hipotesis

3.7.2.1. Uji Silmutan (Uji F)

Terdapat dua cara yang bisa digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan dalam uji F. Cara yang pertama, kita dapat membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel. Sedangkan cara yang kedua, kita dapat pula membandingkan nilai signifikansi atau nilai probabilitas dari hasil perhitungan SPSS apakah nilai signifikansi tersebut lebih besar atau lebih kecil dari nilai standar statistik yakni 0,05.

Kesimpulan :

Apabila probabilitas signifikansi $f > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila probabilitas signifikansi $f < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.7.1.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji-t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu kompensasi (X_1), dan gaya kepemimpinan (X_2), mempunyai pengaruh yang positif dan



signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) secara persial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikasi yang ditetapkan adalah 5%.

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
2. Jika nilai signifikasi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.



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

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

3. A.A. Anwar Mangkunegara (2011:67), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan, Bandung : Rosda Alfabeta.
4. Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, kompensasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
5. Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, sistem pembayaran kompensasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
6. Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
7. Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
8. Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western – Cengage Learning
9. Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
10. Davis dalam Mangkunegara (2011:67), *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
11. Dessler, Gary, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
12. Edy Strisno, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
13. Edy Sutrisno (2011:170), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
14. Ghozali, Imam. (2011.) “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
15. Gunawan, Iman. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif :Teori dan Pratik*. Jakarta: Bumi Aksara.
16. Hartono, J. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
17. Kusaeri dan Suprananto. (2012). *Pengukuran dan Penilaian Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
18. Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:324), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta : Grafindo.
19. Marwansyah, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Bandung PT Remaja Rosdakarya.
20. Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2011). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
21. Miftahun dan Sugiyanto. (2010). *Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediatormotivasi kerja*. Jurnal psikologi volume 37, No. 1, 94 – 109.
22. Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
23. Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
24. Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



25. S.P,Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia,kompensasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
26. Sadeli .(2010).*ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
27. Sedarmayanti(2011:260), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi, dan Manajamen Pegawai Negeri Sipil, (Cetakan ke lima)*, Bandung : PT Refika Aditama.



© 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta