

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN
WAREHOUSE
PT. RUSLI VINILON SAKTI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

EGI AGUSTIAN
NIM: 2013521450

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



ABSTRAK

Kompensasi dan Kepemimpinan merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relative besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan di bagian warehouse PT. Rusli Vinilon Sakti. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di bagian warehouse pada PT. Rusli Vinilon Sakti.

Penelitian dilakukan di PT. Rusli Vinilon Sakti dengan mengambil 30 orang karyawan bagian warehouse sebagai sample penelitian dengan teknik *systematic slovin* pada margin error sebesar 10%. Pengambilan data diambil dengan instrument kuisioner tertutup dengan lima skala penelitian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskriptifkan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi 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 berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian warehouse PT. Rusli Vinilon Sakti sebesar 0,653 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000; 2) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian warehouse PT. Rusli Vinilon Sakti sebesar 0,136 dengan nilai signifikansi sebesar 0,040; 3) kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di bagian warehouse PT. Rusli Vinilon Sakti sebesar 0,806 atau 80,6 %.

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

Kata Kunci : Kompensasi, 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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



ABSTRACT

Compensation and Leadership are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of employees in the warehouse section of PT. Rusli Vinilon Sakti. To prove the influence of both, this research was conducted with the aim to determine the effect of compensation and leadership on employee performance in the warehouse section at PT. Rusli Vinilon Sakti.

The research was conducted at PT. Rusli Vinilon Sakti by taking 30 employees of the warehouse section as research samples with systematic slovin technique on margin error of 10%. Data collection was taken with a closed questionnaire instrument with five research scales from strongly disagree to strongly agree. This research was carried out quantitatively by descriptive research data and inference analysis. Multiple regression analysis is used as an analytical tool while hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Compensation affects the employee performance in the warehouse section of PT. Rusli Vinilon Sakti amounting to 0.653 with a significance value of 0,000; 2) Leadership influences employee performance in the warehouse section of PT. Rusli Vinilon Sakti of 0.136 with a significance value of 0.040; 3) Compensation and leadership have a positive effect on employee performance in the warehouse section of PT. Rusli Vinilon Sakti amounted to 0.806 or 80.6%.

Based on these findings, to improve employee performance it is suggested that efforts be made to improve compensation and leadership for employees.

Keywords : Compensation, Leadership, 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Alloh SWT atas segala Kasih dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Warehouse PT. Rusli Vinilon Sakti”. Ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Manajemen di Jurusan Sumber Daya Manusia pada STIE IPWI Jakarta.

Penyusunan skripsi ini tidaklah mungkin terlaksana dan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Slamet Ahmadi, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang tidak pernah lelah membimbing dan memberi arahan dan masukan kepada penulis.
2. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku ketua STIE IPWI Jakarta,
3. Dr. Susanti Widiastuti, SE, MM selaku ketua program studi manajemen S1.
4. Estuti Fitri Hartini, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Semua dosen STIE IPWI Jakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama proses perkuliahan.
6. Orang Tua yang tiada henti nya mendoakan dan memberikan semangat pada penulis, yaitu (Alm) Titin Supriatin dan Dana Sukandar.

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



7. Pimpinan dan karyawan PT. Rusli Vinilon Sakti khususnya bagian Warehouse yang telah memberikan izin dan meluangkan waktu kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Rekan – rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWI Jakarta khususnya kelas E2 yang memberi dukungan dan semangat.
9. Salman Parisi, Pak Rohadi, Hendra, Fitria sebagai sahabat yang selalu mendukung dan menyemangati penulis.
10. Istri saya tercinta, Esin Karina dan keluarga yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diperlukan dalam hak yang lebih baik lagi. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, 26 Agustus 2018

Penulis

© 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
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Penelitian.....	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2. Kinerja Karyawan.....	18
2.1.3. Kompensasi.....	21
2.1.4. Kepemimpinan.....	25

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

2.2. Penelitian Terdahulu	32
2.3. Kerangka Pemikiran	33
2.4. Hipotesis	36
BAB 3 METODELOGI PENELITIAN	35
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.2. Desain Penelitian	38
3.3. Operasional Variabel.....	39
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampel.....	40
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	41
3.6. Instrumen Variabel Penelitian	42
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	42
3.6.2. Uji Asumsi Klasik.....	43
3.6.3. Analisis Jalur	45
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	47
3.7.1. Uji t (Signifikasi Parsial)	47
3.7.2. Uji F (Uji Simultan).....	48
3.7.3. Uji Koefisien Determinasi.....	50
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1. Hasil Penelitian.....	51
4.1.1. Gambaran Obyek Penelitian	51
4.1.2. Analisis Deskriptif.....	54
4.1.2.1. Karakteristik Responden	54
4.1.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	57
4.1.2.3. Uji Asumsi Klasik	62
4.1.3. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	65



© 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

4.1.3.1. Metode Analisis Data.....	65
4.1.3.2. Pengujian Hipotesis.....	67
4.2. Pembahasan Penelitian	69
4.2.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	69
4.2.2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	70
4.2.3. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	70
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1. Kesimpulan.....	72
5.2. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	78
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	95



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Daftar Penjualan Pipa PT. Rusli Vinilon Sakti tahun 2017	3
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1	Rencana Penelitian	37
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 3.3.	Skala Pengukuran Kuesioner	41
Table 4.1.	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2.	Data Karyawan Berdasarkan Umur Responden	56
Tabel 4.3.	Data Keryawan Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.4.	Uji Validitas Variabel Kompensasi	57
Tabel 4.5.	Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	58
Tabel 4.6.	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.7.	Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	60
Tabel 4.8.	Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan	61
Tabel 4.9.	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.10.	Hasil Uji Mutikolinearitas	64
Tabel 4.11.	Persamaan Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.12.	Hasil Koefisien Determinasi	67
Tabel 4.13.	Hasil Uji F	68

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

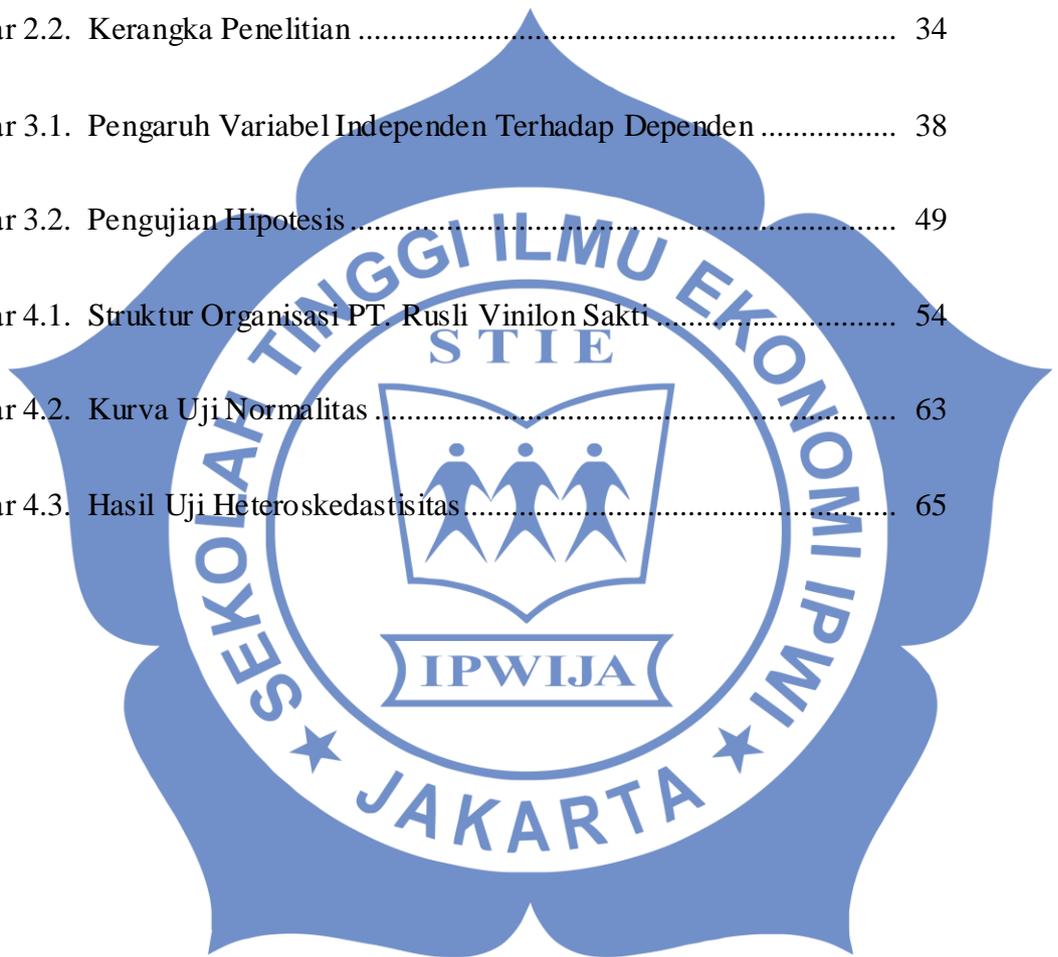
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. MSDM Dalam Dua Pendekatan.....	18
Gambar 2.2. Kerangka Penelitian	34
Gambar 3.1. Pengaruh Variabel Independen Terhadap Dependen	38
Gambar 3.2. Pengujian Hipotesis.....	49
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Rusli Vinilon Sakti.....	54
Gambar 4.2. Kurva Uji Normalitas	63
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	65



© 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



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	78
Lampiran 2. Tabel Hasil Kuesioner	84
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi (X1)	87
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan (X2).....	88
Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	89
Lampiran 6. Data Variabel Penelitian.....	90
Lampiran 7. Analisis Regresi Linear Berganda	93



© 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

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.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

Kinerja (*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2003). Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa tingkat pencapaian karyawan dalam suatu perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dapat diketahui karyawan tersebut mumpuni atau tidak.

Kinerja bukan hanya menjelaskan tentang hasil pekerjaan, melainkan juga menjelaskan tentang proses pekerjaan berlangsung. Sesuai pengertian yang

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

dikemukakan oleh Wibowo (2012) bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Hal ini menandakan bahwa perusahaan tidak hanya berkewajiban dalam menilai hasil pekerjaan karyawan tetapi juga mengawasi dalam prosesnya. Karena apabila sebuah proses berjalan dengan baik maka hasilnya akan baik pula.

Kompensasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan (Dessler, 2007). Pendapat tersebut juga didukung oleh Henry Simamora (2003) yang menyatakan bahwa salah satu faset paling penting dari pekerjaan di mata sebagian besar karyawan adalah tingkat bayarannya. Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dapat memotivasi, mengarahkan, dan memberi contoh kepada karyawan. Susilo Maryoto (2000) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang penting bagi sumber-sumber dan alat-alat suatu organisasi. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya dan perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

PT. Rusli Vinilon Sakti merupakan salah satu pelaku ekonomi di sektor swasta yaitu salah satu produsen Pipa terbesar di Indonesia yang memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari data yang diperoleh kami, PT. Rusli Vinilon Sakti terus mengalami penurunan penjualan dari tahun 2015 sampai dengan 2016. Penurunan tersebut dapat dilihat pada table 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1

Daftar Penjualan Pipa PT. Rusli Vinilon Sakti		
Tahun	Jumlah (ton)	Persentase (%)
2014	156,973,584	-
2015	156,752,349	Turun 0,48
2016	133,914,732	Turun 4,9

Sumber : PT. Rusli Vinilon Sakti 2017

Tabel 1.1 diatas menjelaskan terjadi penurunan penjualan pipa di PT. Rusli Vinilon Sakti, yang pada tahun 2015 terjadi penurunan sebesar 0,48% meningkat menjadi 4,9% pada tahun 2016. Dari penurunan penjualan tersebut dapat diindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Rusli Vinilon Sakti mengalami penurunan.

Penjualan Pipa PT. Rusli Vinilon Sakti berbanding terbalik dengan perusahaan pesaing utamanya yaitu PT. Wavin Duta Jaya dengan merek terbarunya yaitu “Rucika Wavin” yang pada semester pertama di tahun 2017 ini penjualannya meningkat sebanyak 50% (Putra dalam industri.kontan.co.id, 2017).

Hal tersebut mengindikasikan PT. Rusli Vinilon Sakti mengalami penurunan kinerja yang salah satu sebabnya adalah penurunan kinerja karyawan di PT. Rusli Vinilon Sakti.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Idham Iip K Lewa dan Subowo (2005) serta Arik Prasetya dan Masanori Kato (2011) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Risqon dan Purwadi (2012) kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Vebriana Tri Rahayu, Vivi Ariyani dan Soni Kurniawan (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Riyanto Sujudi serta Mulyanto dan Sutrisno (2007) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan penjelasan bahwa pentingnya kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta membandingkan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul :

“Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Warehouse PT. Rusli Vinilon Sakti.

1.2 Perumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor kompensasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di bagian warehouse PT. Rusli Vinilon Sakti ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di bagian warehouse PT. Rusli Vinilon Sakti ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di bagian warehouse PT. Rusli Vinilon Sakti ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di bagian warehouse PT. Rusli Vinilon Sakti.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di bagian warehouse PT. Rusli Vinilon Sakti.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di bagian warehouse PT. Rusli Vinilon Sakti.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik. Serta sangat diharapkan

memberikan informasi maupun gambaran terhadap masyarakat maupun peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan terutama di bidang pengembangan sumber daya manusia pada program Strata Satu (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

- **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

- **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisikan tentang kerangka pemikiran, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

- **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**



Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

- BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saransaran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.



© 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 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia ialah tugas MSDM untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dengan demikian kita dapat mengelompokkan tugas MSDM atas tiga fungsi, yaitu :

1. Fungsi Manajerial dibagi atas :

a. Perencanaan (*Planning*)

Semua orang memahami bahwa perencanaan adalah bagian terpenting, dan oleh karena itu menyita waktu banyak dalam proses manajemen. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang dapat menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi yang telah direncanakan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Apabila serangkaian kegiatan telah disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka untuk pelaksanaan atau implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

c. Pengarahan (*Directing*)

Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif maka diperlukan adanya arahan (*directing*) dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar biasanya pengarahan tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu diharapkan dapat berjalan sesuai dengan rencana. Di samping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

2. Fungsi Operational dibagi atas :

- a. Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*)

Jika dilihat dari fungsi rekrutmen, seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu sistem rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

b. Pengembangan (*development*)

Dengan adanya tenaga atau sumber daya, yang telah diperoleh suatu organisasi, maka perlu diadakan pengembangan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting, searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang maka seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil-hasil

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

penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.

d. Pengintegrasian (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam suatu organisasi. Telah di sadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan di antara karyawan atau antara karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kemampuan-kemampuan atau keahlian (*skill*) dari sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara (*maintenance*). Karena kemampuan tersebut adalah merupakan asset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

f. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*)

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan

ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin. Seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik.

3. Fungsi ketiga adalah kedudukan MSDM dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Manajemen Sumber daya manusia dapat diartikan 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.

Definisi MSDM menurut beberapa ahli, diantaranya :

- a. Amstrong (1994) mendefinisikan MSDM secara sederhana yaitu bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi.
- b. Kenooy (1990) mengemukakan bahwa MSDM yaitu suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan MSDM kedalam strategi bisnis.
- c. Storey (1995), terlihat mengandung pengertian yang lebih kompleks. MSDM adalah pendekatan yang khas terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi

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

dengan menggunakan tatanan kultur yang *integrated*, struktural, dan teknik-teknik personel.

Dilihat dari perkembangan historis sejak awal sampai sekarang dapat dijelaskan bahwa trend manajemen sejalan dengan perkembangan ilmu menejemen yang melewati fase-fase manajemen modern dan fase manajemen informasi (*Knowledge Management*).

Fase Scientific (*Scientific Age*) mengandalkan manajemen infrastruktur misalnya dalam recruitment, penilaian kinerja, deskripsi jabatan, dan sistem kompensasi sebagai cara mengoptimalkan pemberdayaan SDM.

Fase manajemen modern menekankan pendekatan sistem dan mulai menggunakan *human approach* sebagai cara meningkatkan kinerja pegawai ataupun karyawan. Pada fase sekarang yaitu fase manajemen informasi, SDM dipandang bukan lagi sebagai asset tetapi sebagai *human capital* yang sumber kekuatannya adalah ide. Sedangkan fokusnya adalah peningkatan kontribusi SDM.

Beberapa pendekatan dalam MSDM ialah :

Ada 5 pendekatan menurut Keith Davis (1996:23-24) yang dapat digunakan yaitu:

1) Pendekatan Strategik

MSDM harus memberikan kontribusi atau ikut serta dalam pelaksanaan strategi organisasi. Apabila kegiatan MSDM tidak mendukung pencapaian tujuan strategik perusahaan maka SDM tidak dapat digunakan secara efektif. Oleh sebab itu fungsi SDM dalam organisasi harus ikut serta

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

dalam implementasi strategi perusahaan. Strategi SDM terkait erat dengan strategi-strategi yang dijalankan perusahaan. Pendekatan ini harus diakui sebenarnya sangat diwarnai oleh *framework* pemikiran organisasi sejak perang dunia kedua, didasarkan pada konsep militer dalam skala luas di AS. Dalam konsep ini kekuatan sumber internal termasuk SDM dan kompetensi-kompetensi tertentu diidentifikasi sebagai elemen yang menentukan bagi keberhasilan persaingan jangka panjang. Pemikiran ini kemudian diintegrasikan kedalam berbagai *business courses* baik pada tingkat *undergraduate* maupun *postgraduate* di AS.

2) Pendekatan Manajemen

MSDM merupakan tanggung jawab setiap manajer. Dengan demikian pencarian, pengembangan dan pemeliharaan kualitas SDM tidak hanya menjadi tanggung jawab manajer instansi atau departemen SDM melainkan juga tanggung jawab dari semua manajer lini. Dalam pendekatan ini orientasi pemikiran manajemen modern seperti masalah deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, perencanaan SDM, proses seleksi, penempatan, evaluasi karyawan atau pegawai, sistem kompetensi tidak melupakan prinsip-prinsip manajemen yang telah dikembangkan oleh Taylor, Fayol, Lilian, Gilberth, dan sebagainya.

3) Pendekatan Sistem

SDM harus dievaluasi bagaimana kontribusinya terhadap gaya kepemimpinan organisasi. Harus diakui bahwa MSDM dalam praktek diberbagai negara merupakan sistem terbuka dimana suatu bagian

mempunyai hubungan timbal balik dengan bagian lain dan tidak lepas kaitannya dengan pengaruh lingkungan.

4) Pendekatan Proaktif

MSDM dapat meningkatkan kontribusinya terhadap kepentingan karyawan dan organisasi dengan cara mengantisipasi tantangan yang mungkin muncul dan peluang yang dapat diraih. Tantangan di era globalisasi saat ini berupa peningkatan kompetensi yang semakin ketat, menyebabkan banyak perusahaan harus melakukan restrukturisasi sebagai akibat kebutuhan efisiensi dan efektivitas organisasi, merger dan sebagainya. Departemen SDM dalam kaitan ini harus proaktif menganalisis kemungkinan perubahan yang cepat faktor-faktor lingkungan eksternal (ekonomi, teknologi, politik) yang akan berdampak pada eksistensi perusahaan.

5) Pendekatan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pendekatan sumberdaya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumberdaya manusia. Martabat dan kepentingan hidup manusia hendaknya tidak diabaikan agar kehidupan mereka layak dan sejahtera. Pendekatan SDM berorientasi pada bagaimana perusahaan mencapai sukses melalui pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya (*Human Resource development/HRD*).

MSDM strategi berorientasi pada proses strategi serta memfokuskan pembahasan pada keterkaitannya antara strategi SDM dan aktivitas MSDM dengan strategi bisnis. Disini tanggung jawab manajer senior cukup besar terutama dalam melakukan diagnosis organisasi yaitu mengenali kekuatan dan

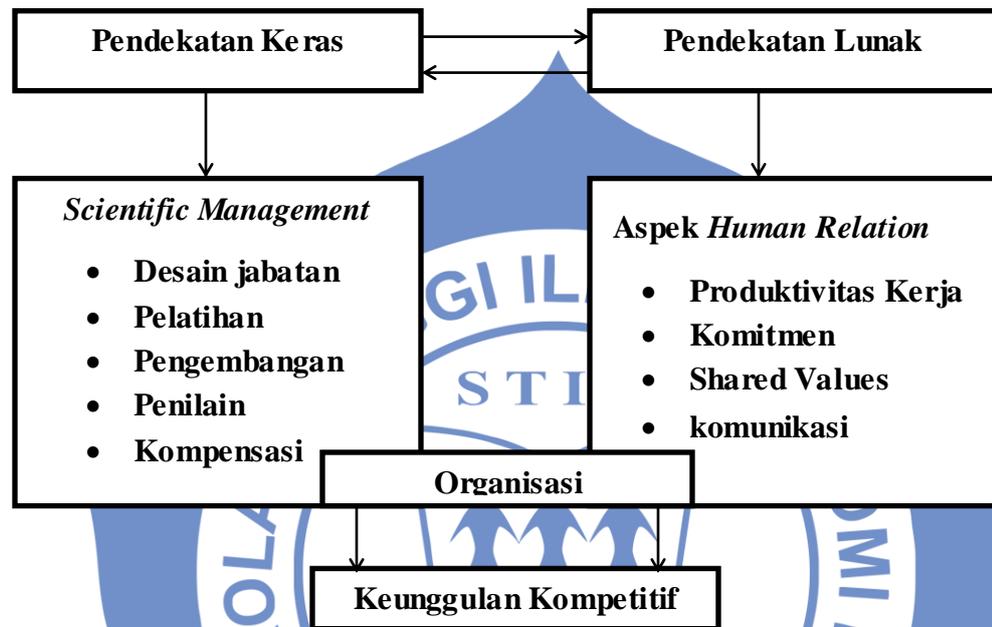
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

kelemahan organisasi, menerjemahkan strategi bisnis kedalam aktivitas MSDM dengan skala prioritas yang tepat bagi keberhasilan implementasi strategi. Secara keseluruhan, focus strategi mendorong munculnya konsep pengintegrasian strategi.

Dalam menggunakan pendekatan SDM ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan yaitu :

1. Karyawan adalah investasi (*human investment*) bagi organisasi sehingga mereka bukanlah alat produksi tetapi sebagai partner bagi manajer dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Kebijakan manejer melalui implementasi fungsi-fungsi MSDM harus menciptakan kepuasan baik secara ekonomi maupun kebutuhan emosional karyawan yang seimbang dengan kebutuhan organisasi.
3. Kualitas lingkungan kerja harus mampu menciptakan peningkatan kinerja karyawan melalu pengembangan dan penggunaan keahlian dan kemampuan secara optimal.
4. Anggapan dasar dari pendekatan SDM dilihat dari sisi karyawan, bahwa semakin tinggi kompensasi dan pengakuan (*recognition*) yang diberikan semakin besar kinerja karyawan menggunakan kemampuannya. Semakin tinggi kompensasi dan pengakuan akan semakin meningkat pula kualitas dan kuantitas kerja. Dari sisi organisasi atau instansi, kualitas dan kuantitas kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja dan profit yang dihasilkan. Pada akhirnya pula, semakin tinggi profit yang diperoleh akan semakin besar pula kompensasi yang akan diterima karyawan.

Gambar 2.1. MSDM dalam Dua Pendekatan
 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



2.1.2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh

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

berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).

Moehariono (2010) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Sima mora, 2003). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan sejauh mana hasil karyawan dalam pencapaian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja tersebut, dari penilaian dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan karyawan memenuhi standar atau tidak.

Dengan penilaian kinerja maka organisasi dapat memperbaiki kinerja karyawan, lebih memotivasi karyawan agar mau mengembangkan diri serta sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Harapan mengenai imbalan.
2. Dorongan.
3. Kemampuan.
4. Kebutuhan dan sifat.
5. Persepsi terhadap tugas.
6. Imbalan eksternal dan internal.
7. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Tsui, Anne S., Jone L, Pearce dan Lyman W (1997) dalam Fuad Mas'ud (2004) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas yang melebihi rata-rata.
2. Kualitas yang lebih baik dari karyawan lain.
3. Efisiensi ketelitian dalam melakukan pekerjaan.
4. Standar pegawai yang melebihi standar perusahaan.
5. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan.
6. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan

2.1.3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Rivai (2005) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi menurut Hani Handoko (2008) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan non-finansial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2003).

Sedangkan Wibowo (2012) berpendapat bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa yang telah diberikan oleh karyawan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung (Rivai, 2005), yaitu :

1. Kompensasi langsung, terdiri dari :

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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta
- a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur. Sedangkan upah adalah imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
 - b. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional. Contoh dari penghasilan tidak tetap :
 - 1) Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.
 - 2) Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
 - 3) Opsi saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.
 - 4) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
2. Kompensasi tidak langsung, diantaranya :
 - a. Tunjangan karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan

hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pension).

b. Tunjangan jabatan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

c. Tujuan-Tujuan Kompensasi

Menurut T. Hani Handoko (2008) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh personalia yang *qualified*

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja, tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.

2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadila, konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kinerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggungjawab baru dan perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan sumberdaya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada para karyawannya.

6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Program kompensasi - kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004) indikator kompensasi karyawan yaitu :

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
4. Fasilitas yang memadai.

e. Hubungan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan

Para tenaga kerja melakukan tugasnya diperusahaan salah satunya ialah karena mengharapkan kompensasi atau balas jasa dari perusahaan tersebut. Pada umumnya, kompensasi yang diberikan tentu tidak akan disama

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

ratakan untuk semua karyawan atau tenaga kerja di perusahaan tersebut. Inilah yang menyebabkan terkadang ada karyawan yang merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan untuknya.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut.

Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut.

Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun.

Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan.

2.1.4. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2008). Seorang pemimpin harus bisa



© 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

memberikan panutan dan dapat memotivasi karyawan supaya target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. (Rivai: 2005)

Peran seorang pemimpin sangat menentukan bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Kepemimpinan memegang peranan penting bagi sukses atau tidaknya sebuah perusahaan. Tanpa kepemimpinan yang efektif, sebuah perusahaan ibarat kapal tanpa nahkoda yang bisa membawanya ke tujuan (Djamaludin Ancok, 2012). Pemimpin harus dapat menyelesaikan dan memutuskan suatu masalah pada perusahaan serta dapat menjadikannya tolak ukur bagi keberlanjutan hidup perusahaan sehingga pemimpin dapat memberi contoh yang baik kepada para karyawan.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan penggerak utama perusahaan, pemimpin mempengaruhi para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu pemimpin juga harus bisa memotivasi para karyawan agar terpacu untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Robbins (2008) mengungkapkan beberapa teori kepemimpinan sebagai berikut :

1. Teori ciri kepribadian

Teori ciri kepribadian adalah teori-teori yang mengkaji ciri-ciri dan karakteristik pribadi yang membedakan pemimpin dengan bukan pemimpin. Enam karakter yang membedakan pemimpin dengan bukan pemimpin adalah ambisi dan semangat, hasrat untuk memimpin, kejujuran dan integritas, kepercayaan diri, kecerdasan serta pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan.

2. Teori-teori perilaku

Teori perilaku kepemimpinan adalah teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku khusus membedakan pemimpin dari bukan pemimpin.

3. Teori kontinjensi

a. Model kontinjensi Fidler

Merupakan teori yang menerangkan bahwa kelompok-kelompok efektif tergantung pada penyesuaian yang tepat antara gaya pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan dan tingkat dimana situasi tertentu memberikan kendali dan pengaruh ke pemimpin itu.

b. Teori situasional Hersey dan Blanchard

Kepemimpinan situasional merupakan teori kontinjensi yang memusatkan perhatian kepada para pengikut.

c. Teori pertukaran pemimpin-anggota

Para pemimpin menciptakan kelompok dalam dan kelompok luar, dan bawahan yang berstatus sebagai kelompok dalam akan berkinerja tinggi, memiliki tingkat pengunduran diri lebih rendah dan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi.

d. Model jalur sasaran

Teori yang menyatakan bahwa tugas pemimpin adalah mendampingi pengikut dalam meraih sasaran mereka dan memberikan pengarahan dan/atau dukungan yang perlu untuk menjamin sasaran mereka selaras dengan sasaran keseluruhan kelompok atau organisasi.

e. Model partisipasi pemimpin

Teori kepemimpinan yang memberikan serangkaian aturan untuk menentukan bentuk dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasi-situasi berbeda.

b. Jenis-jenis Kepemimpinan

Menurut Rivai (2005) kepemimpinan ada dua jenis, yaitu :

1. Pimpinan formal (lembaga eksekutif, legislatif, dan yudikatif), artinya seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin, atas dasar keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi dengan segala hak dan kewajiban yang melekat yang berkaitan dengan posisinya, seperti :

- a. Memiliki dasar legalitasnya diperoleh dari penunjuk pihak berwenang, artinya memiliki legitimasi.
 - b. Harus memenuhi beberapa persyaratan tertentu.
 - c. Mendapatkan dukungan dari organisasi formal ataupun atasannya.
 - d. Memperoleh /kompensasi baik materiil atau immaterial apapun.
 - e. Kemungkinan mendapat peluang untuk promosi, kenaikan pangkat/jabatan, dapat dimutasikan, diberhentikan, dan lain-lain.
 - f. Mendapatkan *reward* dan *punishment*.
 - g. Memiliki kekuasaan atau wewenang.
2. Pimpinan informal (tokoh masyarakat, pemuka agama, adat, LSM, guru, bisnis, dan lain-lain), artinya seseorang yang ditunjuk memimpin secara tidak formal, karena memiliki kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai seorang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok/komunitas tertentu, seperti :
 - a. Sebagian tidak/belum memiliki acuan formal atau legitimasi sebagai pemimpin.
 - b. Masa kepemimpinannya, sangat tergantung pada pengakuan dari kelompok atau komunitasnya.
 - c. Tidak mendapat promosi, kenaikan pangkat, mutasi, *reward*, *punishment* dan tidak memiliki atasan.

c. Indikator kepemimpinan

Menurut Javidan dan David A. Waldman (2003), dalam Fuad Mas'ud (2004) indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Energi dan keteguhan hati : Atasan yang pekerja keras.
2. Visi: Kejelasan atasan menyampaikan tujuan.
3. Menantang dan mendorong: Atasan menghargai kinerja secara terbuka.
4. Mengambil risiko: Atasan bersedia menanggung risiko kehilangan kekuasaan.
5. Kesetiaan: Atasan memberi inspirasi melakukan tugas melebihi kewajiban.
6. Harga diri: Atasan memberi semangat.

d. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Haryadi et.al. (2004) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pula kepemimpinan atasan lebih cenderung pada pendekatan kepemimpinan karena pimpinan memberikan motivasi dan contoh yang baik.

Sarosa, A (2004) mengemukakan bahwa semakin sering perilaku tipe kepemimpinan diterapkan akan membawa dampak positif secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pemberdayaan psikologis bawahannya. Peran pemimpin yang memberikan perhatian terhadap individu, mampu mengarahkan pada visi dan misi organisasi, memberikan dukungan motivasi, dan menciptakan cara-cara baru dalam bekerja terbukti berperan efektif terhadap pemberdayaan psikologis bawahannya.

Udiati (200E) mengemukakan dalam hasil analisisnya bahwa kepemimpinan seperti karisma, pengaruh idealis, motivasi inspirasional, rangsangan intelektual dan pertimbangan pada individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena pada saat bekerja juga kadang kala terpengaruh oleh kepemimpinan yang ada di perusahaan.

Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang diungkapkan pada hasil penelitian para ahli terhadap kepemimpinan dalam Suryanto (2006) adalah sebagai berikut :

1. Walumbwa, et.al. (2004), kepemimpinan berhubungan positif dengan komitmen, kinerja dan kepuasan kerja.
2. Ozaralli (2003), kepemimpinan berkontribusi terhadap prediksi adanya pemberdayaan pada bawahan. Adanya pemimpin mengakibatkan anggota tim mengalami pemberdayaan. Semakin mereka mengalami pemberdayaan, semakin efektif pula tim itu.
3. Boehnke & Bontis (2003), walau penerapan prinsip kepemimpinan perlu adaptasi untuk berbagai negara, secara universal gaya kepemimpinan membantu pemimpin memimpin karyawan lebih efektif dan menghasilkan kinerja terbaik.
4. Langbert & Friedman (2003), pemimpin memiliki kemampuan motivasi bawahan dan memungkinkan mereka mempertahankan prestasi dan mencapai perubahan yang revolusioner.
5. Sparks & Schenk (2001), kepemimpinan sungguh-sungguh dapat mentransformasi pengikut dengan mendorong mereka melihat tujuan

yang lebih tinggi pada dunia kerja dan mendorong pencapaian kinerja yang terbaik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yang menjadi rujukan penelitian ini, selengkapnya dapat dijelaskan pada tabel 2.1 :

Table 2.1 (Penelitian Terdahulu)

No	Judul penelitian	Nama Peneliti, Tahun	Hasil penelitian	Metode
1	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru.	Marnesya Afifah (2011)	Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.	Korelasi dan Regresi
2	Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN cabang Madiun.	Rahayu, dkk (2013)	Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Regresi linier berganda
3	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan.	Prasetya dan Kato (2011)	Kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Regresi linear berganda

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

4	Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Mantingan.	Risqon dan Purwadi (2012)	Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Korelasi dan Regresi
5	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pustaka Rizki Putra Semarang.	Meta (2013)	Disiplin Kerja dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersama sama (Simultan) terhadap kinerja pegawai.	Regresi linier berganda
6	Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.	Mulyanto dan Sutrisno (2007)	Kepemimpinan dan motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Regresi linier berganda

Sumber : Diambil dari berbagai jurnal

2.3. Kerangka Pemikiran

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

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

perusahaan mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Kepemimpinan memegang kendali penting dalam kinerja karyawan karena pemimpin merupakan penggerak utama dalam mempengaruhi dan memotivasi para karyawan. Pemimpin yang baik akan selalu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar bisa mencapai tujuan perusahaan dan dapat memacu kinerjanya. Dari uraian di atas dapat diajukan model kerangka pemikiran sebagai berikut :

2.3.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan (Mondy, 2008). Pada penelitian yang dilakukan oleh Eka Idham Iip K Lewa dan Subowo (2005) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon dengan hasil kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arik Prasetya dan Masanori Kato (2011) yaitu pengaruh kompensasi financial dan kompensasi financial terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Fuad Mas'ud (2004) berpendapat Kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (anak buah). Penelitian yang dilakukan oleh Eka Idham Iip K Lewa dan Subowo (2005) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon dengan hasil kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

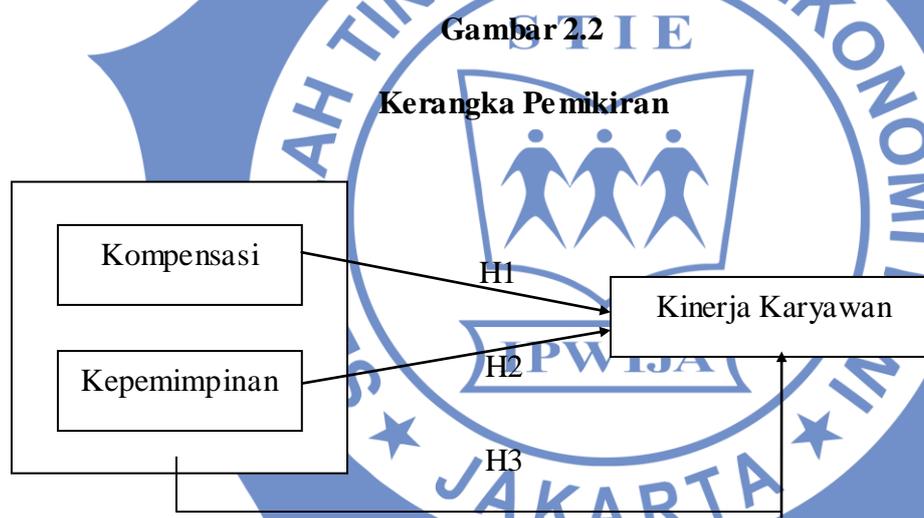
Rahayu, dkk (2013) membuktikan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pelaksanaan kinerja karyawan, 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 beberapa penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel perilaku kompensasi dan kepemimpinan yang diterima karyawan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi perilaku pemimpin dan kompensasi yang diterima karyawan, semakin meningkat kinerja karyawan yang akan

diperoleh. Sebaliknya semakin rendah kompensasi dan perilaku pemimpin yang diterima karyawan, semakin menurun kinerja karyawan yang akan diperoleh.

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



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2018

2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

H₂: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

H₃: Kompensasi dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian penulis ialah di PT. Rusli Vinilon Sakti di Jl. Raya Narogong Km. 15,5, Desa Limus Nunggal, Kecamatan Cileungsi, Bogor.

Kegiatan dan waktu penelitian dirincikan sebagai berikut :

Tabel 3.1
 Rencana Penelitian

No	Kegiatan	2018													
		April				Mei				Juni					
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV		
1	Penelitian Terdahulu	■	■	■	■										
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■						
4	Analisis Data									■	■	■	■		
5	Penyusunan Laporan												■	■	■

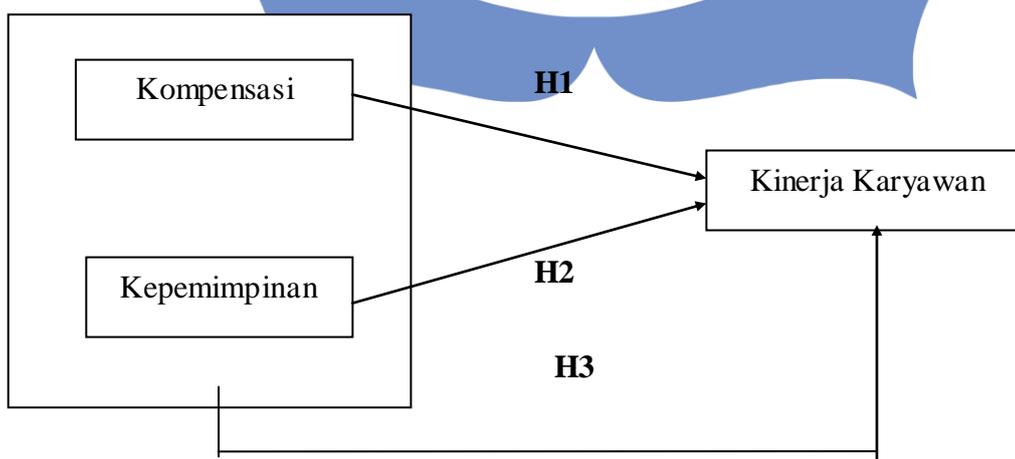
3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory berupa penelitian korelasional tipe kausal yang berupaya melakukan pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Lingkup yang diteliti adalah pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di bagian warehouse PT. Rusli Vinilon Sakti.

Terdapat 3 (tiga) variabel penelitian, yaitu : 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Kompensasi dengan simbol X1, variabel independen yang kedua yaitu Kepemimpinan dengan simbol X2. Sedangkan untuk variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol Y. Kerangka pengaruh independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1

Konstelasi Pengaruh Variabel Independen terhadap Dependen



3.3 Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Matrik Variable-Variabel Dalam Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Ukuran
1.	Kinerja karyawan (Y) Porter, dkk (1997) dalam Fuad Mas'ud (2004)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas yang melebihi rata-rata. 2. Kualitas yang lebih baik dari karyawan lain. 3. Efisiensi ketelitian dalam melakukan pekerjaan. 4. Standar pegawai yang melebihi standar perusahaan. 5. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan. 6. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. 	Skala Likert 1 - 5
2.	Kompensasi (X1) Manajemen Sumber Daya Manusia. Henry Simamora. (2004)	Kompensasi adalah imbalan finansial dan non-finansial yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa yang diberikan karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan. 2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan. 3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan. 4. Fasilitas yang memadai. 	Skala Likert 1 - 5
3.	Kepemimpinan (X2) Waldman, dkk (2003), dalam Fuad Mas'ud (2004)	Kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi dan memberi contoh kepada karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Energi dan keteguhan hati : Atasan yang pekerja keras. 2. Visi: Kejelasan atasan menyampaikan tujuan. 3. Menantang dan mendorong: Atasan 	Skala Likert 1 - 5

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian warehouse PT. Rusli Vinilon Sakti sebanyak 30 karyawan.

3.4.2 Sampel dan Metode Sampling

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2007). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling, karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 30 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan warehouse di PT. Rusli Vinilon Sakti.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Peneliti mendapatkan data penelitian yang terdiri dari sumber data dan pengumpulan data. Sumber data dapat berupa data primer, data sekunder dan keduanya. Teknik pengumpulan data dapat penelitian kepustakaan dan atau penelitian lapangan berupa :

1. Observasi

Observasi adalah suatu penyelidikan yang dijalankan secara sistematis dan sengaja diadakan dengan menggunakan alat indra terutama mata terhadap kejadian – kejadian yang langsung.

2. Kuesioner

Kuesioner ialah alat riset atau survei yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis, bertujuan mendapatkan tanggapan dari kelompok orang terpilih melalui wawancara pribadi atau melalui pos.

Tabel 3.3
Skala pengukuran kuesioner

No	Jawaban	Kode	Skor Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Cukup Setuju	CS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005 : 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan software SPSS 16.0.

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1. Uji Validitas

Validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalihan suatu instrument. Untuk mengukur kevalidan instrument dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson : –

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

Adapun kriteria pengujianya adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf kesalahan 0,05 maka instrument dinyatakan valid sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut tidak valid (Sugiyono, 2005 :146). Untuk mencari nilai r_{hitung} digunakan program SPSS.

3.6.1.2. Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Alpha, instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha \geq 0,60$ dan data penelitian dapat digunakan sebagai analisis data. Tetapi apabila nilai tersebut diatas tidak dapat terpenuhi maka harus mengganti instrument penelitian dengan instrument yang baru. Dan untuk mengetahui nilai dari kedua uji tersebut diatas digunakan program pengolahan data SPSS.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus di penuhi analisis regresi linear berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linear tidak bias dengan varian yang minimum (*Best linier Unbiased Estimator – BLUE*), yang berate model regresi tidak

mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus terlebih dahulu.

3.6.2.1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005:110). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005:91), uji multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolonieritas dapat diketahui dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka regresi bebas dari multikolonieritas. Kriteria pengukuran adalah sebagai berikut :

Jika tolerance > 10% dan VIF < 10% maka tidak terjadi Multikoleniaritas.

Jika tolerance < 10% dan VIF > 10% maka terjadi Multikoloniaritas.

3.6.2.3. Uji Autokorelasi

Menurut Tony Wikaya (2009, p120), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$).

3.6.2.4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.6.3. Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan suatu teknik analisis [statistika](#) yang dikembangkan dari [analisis regresi](#) berganda. Dalam literatur berbahasa Indonesia, teknik ini dikenal juga sebagai analisis lintas atau analisis lintasan. Teknik ini pertama kali diperkenalkan oleh [Sewall Wright](#) pada tahun 1934 sebagai alat untuk mengkaji hubungan antar [variabel](#) dalam produksi [ternak](#), namun penerapannya sekarang meluas ke bidang-bidang lain, seperti [genetika](#) terapan dan [ekonomi](#).

“Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung” (Robert D. Retherford 1993).

3.6.3.1. Regresi Linier Sederhana

Dalam analisis ini dapat dilihat bagaimana variabel bebas, yaitu kualitas gaya kompensasi (X_1) mempengaruhi (secara positif atau negatif) variabel terikat, yaitu kepemimpinan (X_2). Bentuk matematisnya adalah sebagai berikut :

$$X_2 = B_{11}X_1 + e_1$$

Dimana :

X_2 = Kepemimpinan

B_{11} = Koefisien regresi variabel Kompensasi (X_1)

X_1 = Kompensasi

e = Error

3.6.3.2. Regresi Linier Berganda

Dalam analisis ini dapat dilihat bagaimana variabel bebas, yaitu kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2) mempengaruhi (secara positif atau negatif) variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Bentuk matematisnya adalah sebagai berikut :

$$Y = B_{21}X_1 + B_{22}X_2 + e_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

B_{21} = Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1)

B_{22} = Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_2)

X_1 = kompensasi

X_2 = kepemimpinan

e = Error

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode disini diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedangkan penelitian diartikan sebagai upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sistematis untuk mewujudkan kebenaran (Mardalis, 2006:24). Analisis data bertujuan mengolah data-data penelitian sehingga menghasilkan nilai yang dapat diartikan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program pengelola data SPSS.

3.7.2. Pengujian Hepotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari tiga pengujian antara lain :

3.7.2.1. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel independen (Kompensasi dan Kepemimpinan) secara individu atau parsial sehingga dapat diketahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja).

Kriteria pengujian hipotesis secara statistic adalah :

- ✓ Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- ✓ Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Atau apabila menggunakan nilai probalitas sig., ,maka kriteria pengujian sebagai berikut :

- ✓ Jika Probabilitas sig. $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

- ✓ Jika Probabilitas sig. $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dalam bentuk kalimat kriteria hipotesis masing-masing variabel dinyatakan sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

- ✓ H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kompensasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- ✓ H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kompensasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

- ✓ H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- ✓ H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3.7.2.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji semua variabel independen (Kompensasi dan Kepemimpinan) secara bersama atau simultan sehingga dapat diketahui apakah secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja). Kriteria pengujian hipotesis secara statistic antara lain adalah :

- ✓ Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- ✓ Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila menggunakan nilai probabilitas sig maka kriteria pengujian sebagai berikut :

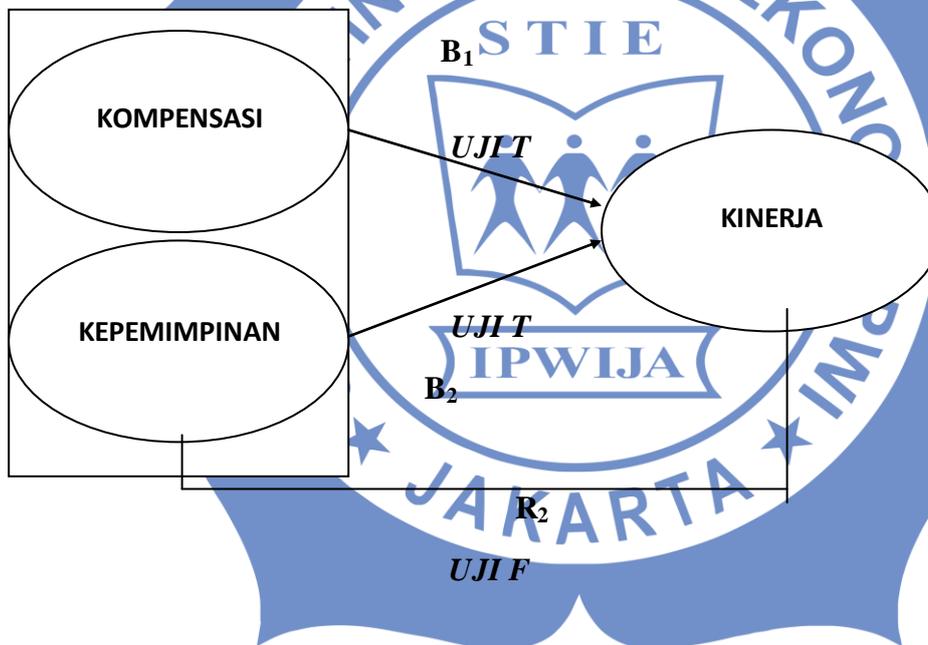
- ✓ Jika Probabilitas sig $F_{hitung} > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- ✓ Jika Probabilitas sig $F_{hitung} < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dalam bentuk kalimat kriteria hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

- ✓ Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi kerja (X₁) dan Kepemimpinan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- ✓ Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi (X₁) dan Kepemimpinan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Gambar 3.2

Pengujian Hipotesis



$$R = \frac{R_2}{Y=a+B_1X_1+B_2X_2}$$

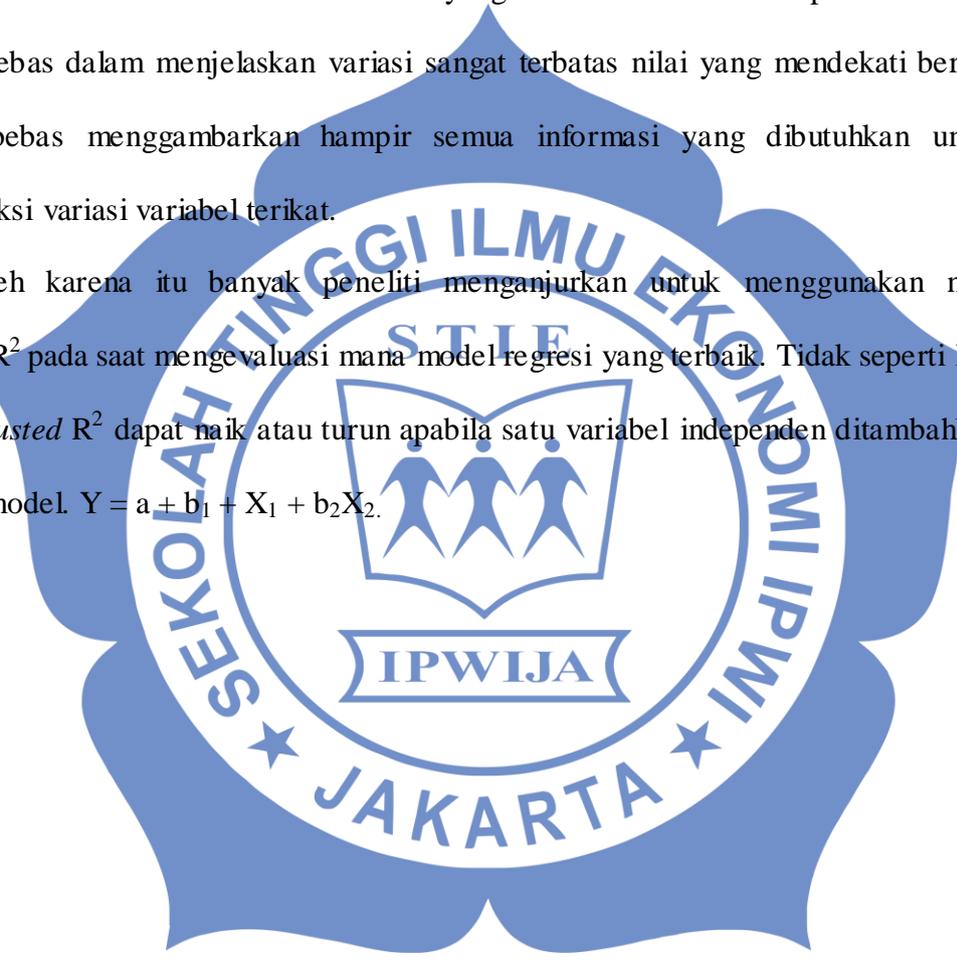
3.7.2.3. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai



satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat nilai Koefisien Determinasi atau antara 0 dan 1 nilai R² yang terikat berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi sangat terbatas nilai yang mendekati berarti variabel bebas menggambarkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R², nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. $Y = a + b_1 + X_1 + b_2X_2$.



© 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

- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia : A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Javidan, Mansour dan David A. Waldman 2003, dalam Fuad Mas'ud 2004
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. 4(2) : 108-122.
- Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal : 197-209.
- Panduan Penyusunan Ujian Skripsi*. STIE IPWIJA. Jakarta 2017
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen*.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2009), *Statistika Untuk Penelitian*, Penerbit CV. ALFABETA, Bandung
- www.google.com
- <http://industri.kontan.co.id/news/perkuat-pasar-wavin-luncurkan-merek-pipa-baru-PUTRA>
- <https://skripsimahasiswa.blogspot.co.id/2010/11/uji-asumsi-klasik-regresi-berganda.html>



<http://pusattesis.com/uji-heteroskedastisitas/>

<https://alvinburhani.wordpress.com/2012/06/28/koefisien-korelasi-signifikansi-determinasi/>

<http://asisiverry.blogspot.co.id/2013/08/analisis-koefisien-determinasi-uji-r2.html>

<http://vinilon.com/about-us>

<http://www.vinilon.com/about-us2>

<http://vinilon.com/news>

<http://vinilon.com/product>



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