

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. METRO
LINTAS PRATAMA**

SKRIPSI

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



Oleh:
SOFIAN YESGENIEL SIMAMORA
2016511259

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**



ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Metro Lintas Pratama. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Metro Lintas Pratama.

Penelitian dilakukan di PT. Metro Lintas Pratama Jakarta dengan mengambil 68 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus sampel jenuh dari total populasi 70 karyawan pada margin error 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner 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) gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

Transformational Leadership Style and Compensation are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of PT. Metro Lintas Pratama employees. To prove the impact of both, the study was conducted with the purpose of knowing the effect of transformational leadership styles and compensation on the performance of PT. Metro Lintas Pratama employees.

The research was conducted at PT. Metro Lintas Pratama Jakarta by taking 68 employees as the research sample which was calculated using the saturated sample formula from a total population of 70 employees at a 5% margin of error. Data collection was carried out using a closed questionnaire instrument with five rating scales from strongly disagree to strongly agree. The research was conducted quantitatively, namely by describing the research data and conducting inference analysis. Simple and multiple regression analysis are used as analysis tools while hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The research resulted in three main objectives in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) transformational leadership style has a positive influence on employee performance; 2) compensation has a positive effect on employee performance; 3) transformational leadership style and compensation together have a positive influence on employee performance.

Based on these findings, it is suggested to improve employee performance ro improve transformational leadership style and employee compensation.

Keywords:

Transformational Leadership Style, Compensation, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Lintas Pratama” akhirnya dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana-Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan diiringi rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Drs. Joni Heruwanto, MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto HP, SE, MM, M.Ak, selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Seluruh dosen dan staff STIE IPWIJA untuk memberikan bimbingan serta kelancaran administrasi penulis selama menempuh studi di STIE IPWIJA
5. Pimpinan PT. Metro Lintas Pratama yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran menyusun skripsi penelitian ini.
6. Orang tua tercinta Bapak Humisar Simamora dan Ibu Rosita silaban yang selalu memberikan doa, motivasi serta dukungan yang sangat luar biasa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.



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

7. Abang serta kakak-kakak saya yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
8. Rekan seperjuangan tercinta Bapak Yohanes Pardamaian dan Bapak Ricky Usibra yang tiada henti memberikan dukungan kepada penulis.
9. Ibu Rotua Sarmauli Naiborhu yang tiada henti memberikan semangat serta dukungan motivasi kepada penulis.
10. Bapak Sahala Sibabiat, Yohannes Siregar, Bapak Hengky Silalahi, Bapak Richard beserta staff PT. Metro Lintas Pratama yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
11. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana S1 STIE IPWIJA.
12. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut memberikan bantuan dan pengertian secara tulus.

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan dalam susunan skripsi sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan skripsi penelitian dikemudian hari. Namun demikian, penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.



© 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 memperdanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| Halaman Judul | i |
| Surat Pernyataan | ii |
| Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing | iii |
| Halaman Pengesahan Dosen Penguji | iv |
| Abstrak | v |
| Abstract | vi |
| Kata Pengantar | vii |
| Daftar Isi | ix |
| Daftar Tabel | xii |
| Daftar Gambar | xiii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah | 5 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 6 |
| 1.5. Sistematika Penulisan | 7 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1. Landasan Teori | 8 |
| 2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia | 8 |



© 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

| | |
|---|----|
| 2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 10 |
| 2.1.3. Gaya Kepemimpinan Transformasional | 15 |
| 2.1.4. Kompensasi | 20 |
| 2.1.5. Kinerja | 27 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 31 |
| 2.3. Kerangka Pemikiran | 34 |
| 2.4. Hipotesis | 36 |

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian | 38 |
| 3.2. Disain Penelitian | 39 |
| 3.3. Operasionalisasi Variabel | 40 |
| 3.4. Populasi dan Sampel | 44 |
| 3.4.1. Populasi | 44 |
| 3.4.2. Sampel | 44 |
| 3.5. Metode Pengumpulan Data | 45 |
| 3.5.1. Data Primer | 45 |
| 3.5.2. Data Sekunder | 46 |
| 3.6. Instrumen Variabel Penelitian | 47 |
| 3.6.1. Uji Validasi | 47 |
| 3.6.2. Uji Reliabilitas | 48 |
| 3.7. Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis | 50 |
| 3.7.1. Metode Analisis | 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 mempublikasikan dan memperdagangkan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

| | |
|--|----|
| 3.7.2. Uji Hipotesis | 51 |
| 3.7.2.1. Pengujian Hipotesis dengan Uji Persial atau Uji t | 51 |
| 3.7.2.2. Pengujian Hipotesis dengan Uji Secara Serentak atau Uji F.. | 52 |

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

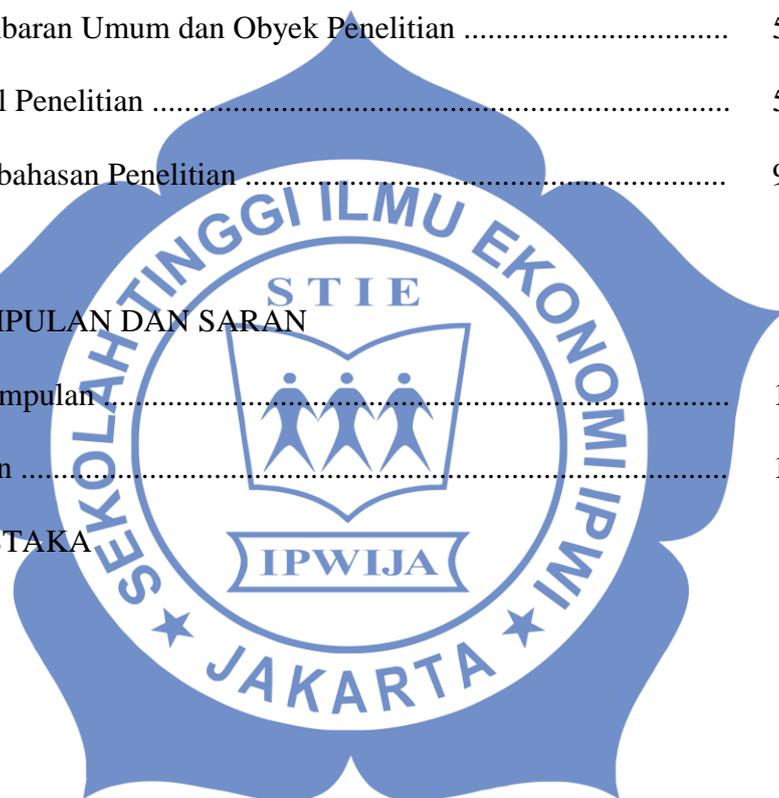
| | |
|---|----|
| 4.1. Gambaran Umum dan Obyek Penelitian | 54 |
| 4.2. Hasil Penelitian | 55 |
| 4.3. Pembahasan Penelitian | 98 |

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|-----------------------|-----|
| 5.1. Kesimpulan | 100 |
| 5.2. Saran | 101 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN





DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu | 31 |
| Tabel 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian | 39 |
| Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel | 41 |
| Tabel 3.3. Kategori Skala Likert | 46 |
| Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 55 |
| Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 56 |
| Tabel 4.3. Uji Validitas | 58 |
| Tabel 4.4. Uji Reliabilitas | 62 |
| Tabel 4.5. Tanggapan responden pada indikator Inspirasi Motivasi | 64 |
| Tabel 4.6. Tanggapan responden pada indikator Stimulasi Intelektual | 66 |
| Tabel 4.7. Tanggapan responden pada indikator Perhatian Individual | 69 |
| Tabel 4.8. Tanggapan responden pada indikator Kharisma | 71 |
| Tabel 4.9. Tanggapan responden pada indikator Gaji dan Upah | 74 |
| Tabel 4.10. Tanggapan responden pada indikator Insentif | 77 |
| Tabel 4.11. Tanggapan responden pada indikator Tunjangan | 79 |
| Tabel 4.12. Tanggapan responden pada indikator Fasilitas | 81 |
| Tabel 4.13. Tanggapan responden pada indikator Kemandirian | 83 |
| Tabel 4.14. Tanggapan responden pada indikator Kualitas | 85 |
| Tabel 4.15. Tanggapan responden pada indikator Kuantitas | 88 |
| Tabel 4.16. Tanggapan responden pada indikator Ketepatan Waktu | 89 |
| Tabel 4.17. Tanggapan responden pada indikator Efektivitas | 91 |
| Tabel 4.18. Koefisien Regresi | 93 |



Tabel 4.19. Hasil Uji t96

Tabel 4.20. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran 35

Gambar 3.1 Desain Penelitian..... 40



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini pertumbuhan perekonomian di Indonesia semakin berkembang dan maju, perkembangan yang terjadi memberikan pengaruh terhadap perusahaan, perusahaan sebagai pelaku bisnis harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk dapat bekerja seefisien dan seefektif mungkin supaya perusahaan mampu bersaing dengan perkembangan yang ada serta tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Salah satu faktor yang mampu mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya adalah dengan memperhatikan sumber daya manusianya. Peran sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menentukan kesuksesan suatu perusahaan dengan menerapkan keterampilan yang dimilikinya, meningkatnya kualitas sumber daya manusia akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan perusahaan. Mengelola sumber daya manusia bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen didalamnya seperti pimpinan, karyawan, dan sistem yang berlaku pada perusahaan itu sendiri.

Dengan semakin maraknya perkembangan hutang piutang di negara ini serta banyaknya ketidak sadaran atau banyaknya nasabah yang tidak membayarkan kewajiban mereka di perbankan setelah meminjam

© 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



© 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 memperdanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

sejumlah uang ke Bank, maka beberapa perusahaan jasa penagihan hadir untuk membantu perbankan untuk bekerja sama untuk menagihkan nasabah-nasabah yang bermasalah tersebut. Melihat situasi dan kondisi seperti ini, PT. Metro Lintas Pratama sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa penagihan datang sebagai salah satu perusahaan yang mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap perbankan untuk bekerja sama perihal membantu menagihkan hutang piutang nasabah-nasabah yang bermasalah di perbankan tersebut. Dengan demikian PT. Metro Lintas Pratama mempersiapkan faktor-faktor yang mumpuni guna berlangsungnya kinerja perusahaan, dengan mempersiapkan faktor-faktor seperti sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, pemimpin perusahaan yang baik, mempersiapkan perlengkapan-perengkapan yang baik, serta pemberian kompensasi yang baik terhadap karyawan.

Ada beberapa cara yang mampu dijalankan oleh pemimpin perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, salah satunya adalah memberikan pelatihan yang baik dan tepat terhadap karyawan (tenaga kerja) yang sudah ada, serta merekrut tenaga kerja baru yang berkualitas dan berpengalaman untuk menempati posisi yang akan didudukinya. Adanya gaya kepemimpinan yang baik serta pemberian kompensasi yang baik dan adil akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.



© 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

Seorang pemimpin harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik untuk mengelola bawahannya. Gaya kepemimpinan yang baik diyakini mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang pemimpin harus mampu membina kebersamaan dan memberikan instruksi yang tepat sehingga akan menimbulkan rasa nyaman dan kepercayaan yang tinggi dari bawahan terhadap pemimpinnya. Menurut Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Thoha (2010) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Seorang pemimpin harus terampil, memiliki sifat, kharisma atau karakter yang baik sehingga bawahan akan mengikuti dan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin untuk kemajuan perusahaan. Sehingga dengan begini, pemimpin dan bawahan akan sejalan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah pemberian kompensasi yang baik. Pemberian kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan bukan hanya untuk meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga dapat memberikan dampak positif terhadap prestasi karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek



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

yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Menurut Mutiara S. Panggabean (2004: 75) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2003), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan pemberian kompensasi yang baik dan tepat, maka diharapkan perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya.

Kinerja dapat digunakan untuk mengukur suatu tingkat prestasi atau kebijakan individu maupun kelompok. Berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung bagaimana proses kinerja tersebut dilaksanakan. Pengukuran kinerja perlu dilakukan sebagai acuan atau patokan dalam meningkatkan kinerja organisasi agar lebih baik di masa yang akan datang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Maluyu S.P. Hasibuan (2001: 34) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan

serta waktu. Dan menurut Veithzal Rivai (2004: 309) mengemukakan kinerja adalah: merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah mengenai pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap sebuah perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Metro Lintas Pratama”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan rumusan masalah penelitian, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Metro Lintas Pratama?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Metro Lintas Pratama?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti memberikan bukti empiris sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Metro Lintas Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Metro Lintas Pratama.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis:
Manfaat yang diharapkan bagi penulis yaitu dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diterima selama belajar di bangku kuliah dalam dunia kerja sebenarnya.
2. Bagi Perusahaan:
Manfaat yang diharapkan bagi perusahaan adalah untuk mampu memberikan acuan terhadap perusahaan terutama dalam mengelola Manajemen dan segala kebijakan yang akan diterapkan pada sebuah perusahaan.
3. Bagi Akademis:
Manfaat yang diharapkan bagi akademis adalah sebagai referensi bagi penelitian serupa di masa mendatang.



1.5. Sistematika Penulisan

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan/manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis atau dugaan sementara.

BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini meliputi tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, operasionalisasi variabel, metode pengumpulan data, populasi, sampel, metode sampling, instrumentasi variabel penelitian, serta rancangan metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum responden penelitian dan hasil analisis data.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Penutup berisi kesimpulan dan saran yang dapat dirangkum dari bab-bab sebelumnya.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. M.T.E. Hariandja (2002:2) berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Selanjutnya Hasibuan (2003:244) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Lebih jelasnya sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:3) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai dengan keinginannya. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama

© 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

dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lainnya seperti modal, teknologi, krena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lainnya.

Fungsi Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa fungsi Sumber Daya Manusia yang dapat kita ketahui sebagai berikut:

1. Sebagai tenaga kerja

Tenaga kerja merupakan seluruh penduduk yang mempunyai usia siap kerja (produktif). Tenaga kerja memiliki kemampuan untuk memberikan jasa tiap satuan waktu yang berguna untuk menghasilkan produk berupa barang dan juga jasa yang bisa bermanfaat bagi dirinya sendiri dan orang lain.

2. Sebagai tenaga ahli

Sumber daya manusia mampu berfungsi sesuai bidang serta kemampuannya, salah satunya yaitu sebagai tenaga ahli bagi suatu perusahaan bahkan negara.

3. Sebagai pemimpin

Sumber daya manusia memiliki kapasitas lebih besar dengan skill dan pengalaman yang mumpuni bisa berfungsi sebagai pemimpin bagi suatu golongan, perusahaan dan organisasi.



4. Sebagai tenaga usahawan

Sumber daya manusia yang mampu menjadi tenaga usahawan adalah mereka yang bisa melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan kemandirian dalam rangka menciptakan produk baru yang bermanfaat bagi orang banyak maupun lingkungannya bahkan dunia.

5. Berfungsi dalam pengembangan IPTEK

Sumber daya manusia juga memiliki fungsi utama dalam penemuan dan pengembangan ilmu sehingga mampu digunakan untuk kemajuan dirinya sendiri, lingkungan, dan orang lain termasuk perusahaan ataupun organisasi.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, bagian yang mengurus sumber daya manusia pada organisasi biasanya disebut departemen SDM dan HRD.

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara

kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan dalam organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yang perlu diketahui untuk dipraktikkan dalam organisasi:

1) Staffing

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka akan terbentuk perencanaan yang baik terkait seleksi tenaga kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Manajer berperan untuk menyaring tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian dan komposisi yang dibutuhkan perusahaan, tujuannya agar tidak terjadi kelebihan dan kekurangan tenaga kerja.

2) Performance Evaluation

Seorang manajer akan bertanggungjawab untuk melakukan evaluasi terhadap tenaga kerja. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka dapat memberikan penilaian terhadap anggota dan memastikan masing-masing tenaga kerja melakukan tanggungjawab pekerjaannya.

3) Compensation

Manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan koordinasi pemberian kompensasi atau reward untuk tenaga kerja. Manajer memiliki tanggungjawab untuk mengembangkan struktur penggajian yang baik. Hal ini

berkaitan dengan kesesuaian antara pembayaran dengan manfaat yang diberikan dari tenaga kerja.

4) Training and Development

Seperti yang dijelaskan dalam pengertian manajemen sumber daya manusia yang mengatur hubungan tenaga kerja, hal tersebut berperan untuk memberikan pelatihan dan pengarahan yang baik terhadap anggota perusahaan. Manajer juga bertanggungjawab terhadap masalah pemutusan hubungan tenaga kerja jika ada anggota yang tidak memenuhi kriteria kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan atau terjadi kelebihan tenaga kerja.

5) Personnel Research

Seorang manajer akan berusaha untuk meningkatkan efektifitas jalannya perusahaan melalui analisis terhadap permasalahan individu tenaga kerja. Misalnya saja yang berkaitan dengan keterlambatan kerja, ketidakhadiran secara berulang dan permasalahan lainnya yang bisa saja timbul karena ketidaknyamanan pekerja terhadap sistem perusahaan. Dengan adanya analisis perilaku tersebut yang menyangkut pribadi pekerja dapat menghindari karyawan yang mengundurkan diri secara mendadak. Karena hal tersebut bisa berpengaruh terhadap kegiatan perusahaan.

6) Employee Relations

Suatu bisnis atau perusahaan yang menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik maka dapat menghindari adanya permasalahan yang berkaitan dengan serikat pekerja. Keteraturan dalam hubungan antara pemimpin perusahaan dan anggota perusahaan dapat mencegah adanya serikat pekerja

seperti aksi mogok kerja, demonstrasi dan permasalahan lainnya yang berkaitan dengan tenaga kerja.

7) Safety and Health

Keselamatan kerja karyawan harus menjadi prioritas seorang manajer karena akan berpengaruh terhadap kredibilitas perusahaan. Sehingga manajer akan membuat serangkaian standar operasional prosedur kerja pada beberapa perusahaan yang berkaitan dengan produksi. Departemen SDM bertanggungjawab untuk melakukan pelatihan khusus seperti keselamatan kerja, memperbaiki kondisi yang dapat membahayakan pekerja, dan membuat program kesehatan untuk pekerja.

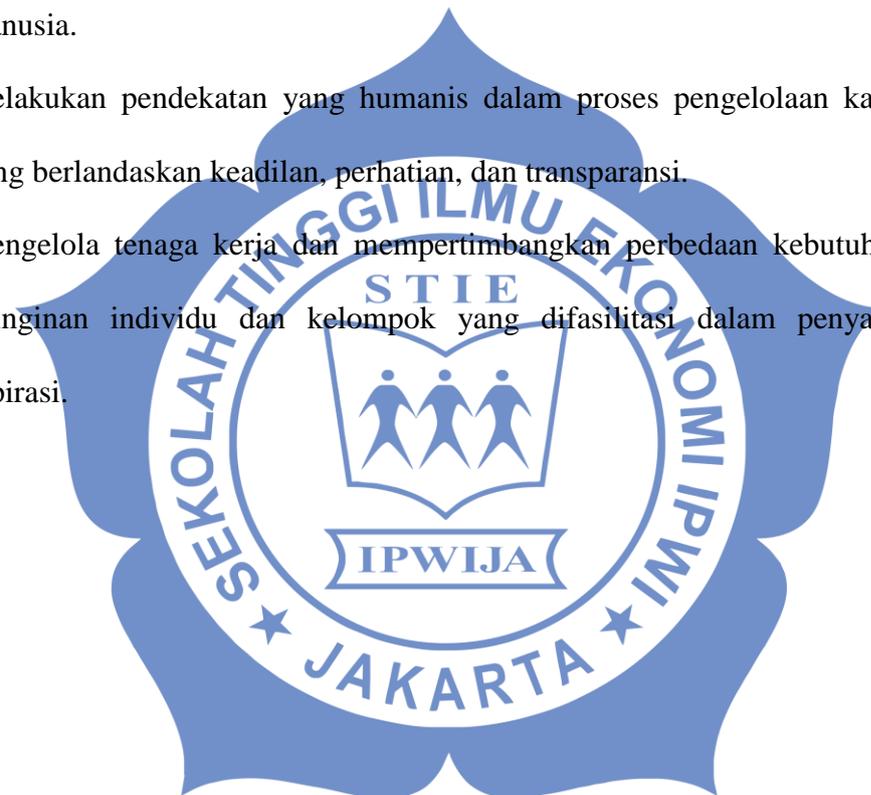
Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sunarto mengemukakan bahwa terdapat 12 tujuan manajemen sumber daya manusia, diantaranya:

- 1) Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi.
- 2) Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur kontribusi, kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan.
- 3) Mengembangkan sistem kerja yang baik secara prosedur dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan.
- 4) Menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif baik antar tim maupun antara manajemen dan karyawan.



- 5) Menyeimbangkan dan menyelaras keperluan masing-masing stakeholder.
- 6) Menghargai elemen sumber daya manusia berdasarkan prestasi yang telah dicapai.
- 7) Meningkatkan kesejahteraan para karyawan baik secara fisik maupun mental.
- 8) Menyediakan kesempatan yang merata bagi seluruh elemen sumber daya manusia.
- 9) Melakukan pendekatan yang humanis dalam proses pengelolaan karyawan yang berlandaskan keadilan, perhatian, dan transparansi.
- 10) Mengelola tenaga kerja dan mempertimbangkan perbedaan kebutuhan dan keinginan individu dan kelompok yang difasilitasi dalam penyampaian aspirasi.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.1.3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.

Menurut Bass (Yukl, 2010: 313) kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada awalnya diharapkan mereka. Menurut Burns (Safaria, 2004: 62) kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan. Menurut Danim (2004: 54) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya gaya kepemimpinan transformasional merupakan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna menyatukan tujuan organisasi dengan karyawan demi mencapai tujuan bersama.

Teori Gaya Kepemimpinan Transformasional

1.1 Menurut Bass (1990, dalam Harsiwi, 2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi, yaitu:

1. Attributed charisma

1.2 Dimensi yang pertama digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati sekaligus mempercayainya.

2. Inspiration motivation (motivasi inspirasi)

Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan entusiasme dan optimisme.

3. Intellectual stimulation (stimulasi intelektual)

Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

4. Individualized consideration (konsiderasi individu)

Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-



© 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

masukannya dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.

Menurut Bass dan Avolio (1990, dalam Suryanto, 2005) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen perilaku, yaitu:

1. Idealized Influence

Idealized Influence adalah perilaku seorang pemimpin transformasional yang memiliki keyakinan diri yang kuat, selalu hadir di saat-saat sulit, memegang teguh nilai-nilai moral, menumbuhkan kebanggaan pada pengikutnya, yang bervisi jelas, dan langkah-langkahnya selalu mempunyai tujuan yang pasti, dan agar bawahan mau mengikutinya secara suka rela, ia menempatkan dirinya sebagai tauladan bagi para pengikutnya tersebut.

2. Individualized Consideration

Individualized Consideration adalah perilaku pemimpin transformasional, dimana ia merenung, berpikir, dan selalu mengidentifikasi kebutuhan para bawahannya, berusaha sekuat tenaga mengenali kemampuan karyawan, membangkitkan semangat belajar pada para karyawan, memberi kesempatan belajar seluas-luasnya, selalu mendengar bawahannya dengan penuh perhatian, dan baginya adalah kunci kesuksesan sebuah karya.

3. Inspirational Motivation

Inspirational Motivation adalah upaya pemimpin transformasional dalam memberikan inspirasi para pengikutnya agar mencapai kemungkinan-kemungkinan yang tidak terbayangkan, ditantanginya bawahan mencapai

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

standar yang tinggi. Pemimpin transformasional akan mengajak bawahan untuk memandang ancaman dan masalah sebagai kesempatan belajar dan berprestasi. Oleh karenanya, pemimpin transformasional menciptakan budaya untuk berani salah, karena kesalahan itu adalah awal dari pengalaman belajar sesuatu. Bagi pemimpin transformasional kata adalah senjata utamanya, dengan ‘kata’ pula ia bangkitkan semangat bawahan. Pemimpin transformasional akan menggunakan simbol-simbol dan metafora untuk memotivasi mereka, bicara dengan antusias dan optimis.

4. Intellectual Simulation

Intellectual Simulation, imajinasi dipadu dengan intuisi namun dikawal oleh logika dimanfaatkan oleh pemimpin ini dalam mengajak bawahan berkreasi. Pemimpin transformasional berusaha mengajak bawahan untuk berani menentang tradisi uang, dan mengajak pula bawahan untuk bertanya tentang asumsi lama. Pemimpin transformasional menyadari bahwa sering kali kepercayaan tertentu telah menghambat pola berpikir, oleh karenanya, pemimpin transformasional mengajak bawahannya untuk mempertanyakan, meneliti, mengkaji dan jika perlu mengganti kepercayaan itu.



Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010: 263):

1. Motivasi Inspiratif (inspirasi motivasi)

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

2. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

3. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pemimpin yang selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual,



melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

4. Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

2.1.4. Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Kompensasi wajib dihitung dan diserahkan kepada karyawan berdasarkan pengorbanan yang disesuaikan dengan kinerja para karyawan terhadap perusahaan.



Menurut Mutiara S. Panggabean (2005:75) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai sebuah balasan jasa atas kontribusi yang diberikan kepada sebuah organisasi. Kemudian menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:83) kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002:54) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kompensasi akan berpengaruh positif terhadap perkembangan perusahaan. Karena pada hakikatnya sistem kompensasi yang baik akan dapat menguntungkan kedua belah pihak baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan yang menerapkannya.

Tujuan Kompensasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap kegiatan yang dilakukan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapainya. Berikut adalah beberapa tujuan yang ingin dicapai dari pemberian kompensasi:

- a. Memperoleh karyawan yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang.

- c. Menghargai prestasi kerja, produktivitas dan loyalitas karyawan.
- d. Menjamin keadilan.
- e. Mengendalikan biaya-biaya terutama pada biaya-biaya rekrutmen dan pelatihan yang dikeluarkan saat adanya penggantian karyawan.
- f. Memenuhi peraturan-peraturan pemerintah.

Terminologi Kompensasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa terminologi atau istilah dalam kompensasi:

a. Upah atau Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya. Semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

b. Insentif

Insentif merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan seperti mobil, keanggotaan klub, dan berbagai fasilitas lain yang dapat diakses secara khusus seperti tempat parkir, kolam renang, arena olah raga, dan lain-lain.

Jenis-Jenis Kompensasi

Terdapat tiga jenis kompensasi karyawan yang lazim diberikan perusahaan, yaitu:

1. Kompensasi finansial langsung

Kompensasi ini bersifat langsung karena pembayaran dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, bukan bentuk benda atau fasilitas. Kompensasi ini meliputi segala macam imbalan pekerjaan yang berwujud uang, antara lain: gaji atau upah, macam-macam tunjangan, THR keagamaan, insentif, bonus, komisi, pembagian laba perusahaan, opsi saham, dan pembayaran prestasi.

2. Kompensasi finansial tidak langsung

Berupa program-program proteksi seperti: asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja. Bayaran diluar jam kerja seperti: liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor, akses internet dan tempat parkir.

3. Kompensasi non finansial

Kompensasi ini tidak berwujud atau terkait dengan uang, namun bernilai positif atau berharga bagi karyawan. Contohnya adalah pelatihan kecakapan

karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, supervisi yang kompeten dan profesional, tim kerja yang suportif, jenjang karir yang pasti, penghargaan terhadap prestasi, cuti lebih banyak, atau jam kerja fleksibel.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal, berikut penjelasannya:

a. Faktor Internal:

1. Kemampuan untuk Membayar

Perusahaan yang lebih mapan atau lebih besar biasanya mampu membayar para karyawannya lebih tinggi dibanding perusahaan yang lebih kecil. Mereka juga mampu mempertahankan tingkat upah dalam waktu yang lama dibandingkan dengan perusahaan atau firma yang kecil.

2. Strategi Bisnis Perusahaan

Perusahaan akan menggaji karyawannya yang memiliki keahlian khusus dengan bayaran yang lebih tinggi, untuk menyelamatkan persaingan dari kompetitornya yang lebih tinggi.

3. Evaluasi Pekerjaan dan Penilaian Kinerja

Evaluasi pekerjaan dapat membantu menentukan tingkat kepuasan gaji yang berbeda-beda dari pekerjaan yang berbeda-beda pula. Sedangkan penilaian kinerja dapat membantu para karyawan untuk mendapatkan kompensasi lebih berdasarkan kinerja mereka.

4. Karyawan Perusahaan

Karyawan perusahaan sendiri sebenarnya juga merupakan faktor yang menyebabkan perbedaan dalam kompensasi dengan cara berikut:

- a) Kinerja: Kinerja yang ditampilkan oleh karyawan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diperoleh.
- b) Pengalaman: Karyawan yang sudah berpengalaman selama bertahun-tahun diperusahaan cenderung memperoleh kompensasi yang lebih tinggi dibanding rekan barunya yang lain karena pengalamannya tersebut.
- c) Potensi: Potensi tidak akan berguna jika tidak ditunjukkan. Maka dari itu perusahaan membayar lebih kepada karyawan yang memiliki potensi yang lebih besar dibandingkan karyawan lainnya.

b. Faktor eksternal:

1. Pasar tenaga kerja

Permintaan dan penawaran kerja merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kompensasi. Tingkat kompensasi akan rendah jika jumlah penawaran kerja lebih tinggi dibanding jumlah permintaan kerja. Sebaliknya jika jumlah penawaran kerja lebih rendah dibanding jumlah permintaan, maka tingkat kompensasinya akan lebih tinggi.

2. Tarif

Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan juga ditentukan oleh tingkat tarif yang berlaku pada industri yang bersangkutan. Tarif ini juga

menentukan jumlah kompensasi yang ada pada perusahaan lain yang bergerak dalam industri yang sama.

3. Produktivitas

Jumlah kompensasi akan meningkat jika jumlah produktivitas juga meningkat. Agar dapat meningkatkan jumlah kompensasi maka pegawai perusahaan perlu meningkatkan produktivitas mereka.

4. Biaya Hidup

Biaya hidup pada suatu tempat dapat mempengaruhi tingkat kompensasi karyawan. Jika suatu tempat biaya hidupnya tinggi maka akan tinggi pula tingkat kompensasinya.

5. Serikat Pekerja

Jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi yang diperoleh cenderung tinggi. Sebaliknya jika serikat pekerja lemah, maka tingkat kompensasi yang diperoleh juga relatif lebih kecil.

6. Pemerintah Beserta dengan Peraturan-peraturannya

Salah satu kewajiban pemerintah adalah menjamin kesejahteraan warganya, diantaranya adalah kesejahteraan para karyawan. Agar dapat melindungi para karyawan dari ketidakadilan perusahaan, maka pemerintah perlu menetapkan tingkat minimum kompensasi yang perlu diberikan perusahaan kepada para karyawan dengan undang-undang dan peraturan lainnya.

7. Kondisi Perekonomian Nasional

Jika kondisi perekonomian suatu negara maju yang ditandai dengan tingkat pengangguran yang rendah, maka tingkat kompensasi yang diberikan



perusahaan kepada karyawannya juga akan tinggi. Sedangkan jika kondisi perekonomian suatu negara sedang terpuruk yang ditandai dengan tingginya angka pengangguran, maka jumlah kompensasi yang dibayarkan juga tidak akan tinggi.

2.1.5. Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67): Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003: 223): Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan Kinerja menurut Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34): adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1. Faktor personal atau individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompokan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara 2002:68) Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.



5. Kemandirian

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

Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi; Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.
2. Kedisiplinan; Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kreatifitas; Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
4. Bekerja sama; Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
5. Kecakapan; Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

6. Tanggung jawab; Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti (tahun) | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|--|---|
| 1 | Cucu Risnawati (2012) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya | Gaya Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. |
| 2 | Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati (2013) | Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta | Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Tria Mondiani (2012) | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang | kepemimpinan transformasional dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. |
| 4 | Rocky Potale, Yantje Uhing (2015) | Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BANK SULUT Cabang Utama Manado | kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. |



© 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

| | | | |
|---|-----------------------------|---|--|
| 5 | I Made Sadhana (2015) | Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan UBUD AURA ACCOMODATION di UBUD, Gianyar | Hasil penelitian membuktikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik kepemimpinan dan semakin sesuai kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. |
| 6 | Christilia O. Posuma (2013) | Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Namun pada pengujian parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang ada masih kurang baik, itu dikarenakan masih kurangnya komunikasi antara pemimpin dan 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

| | | | |
|----|--|--|---|
| 7 | Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan, Yantje Uhing (2014) | Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. BANK BNI (PERSERO), TBK. KCU Manado | Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. |
| 8 | Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Mekel, Greis M. Sendow (2014) | Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK SULUT Cabang Calaca | Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 9 | Leli Nirmalasari (2014) | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kautsar Utama Bandung | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. |
| 10 | Jeane Aneke Repie (2015) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan | Hasil analisis menyimpulkan gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan, variabel yang berpengaruh dominan adalah 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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.3. Kerangka Pemikiran

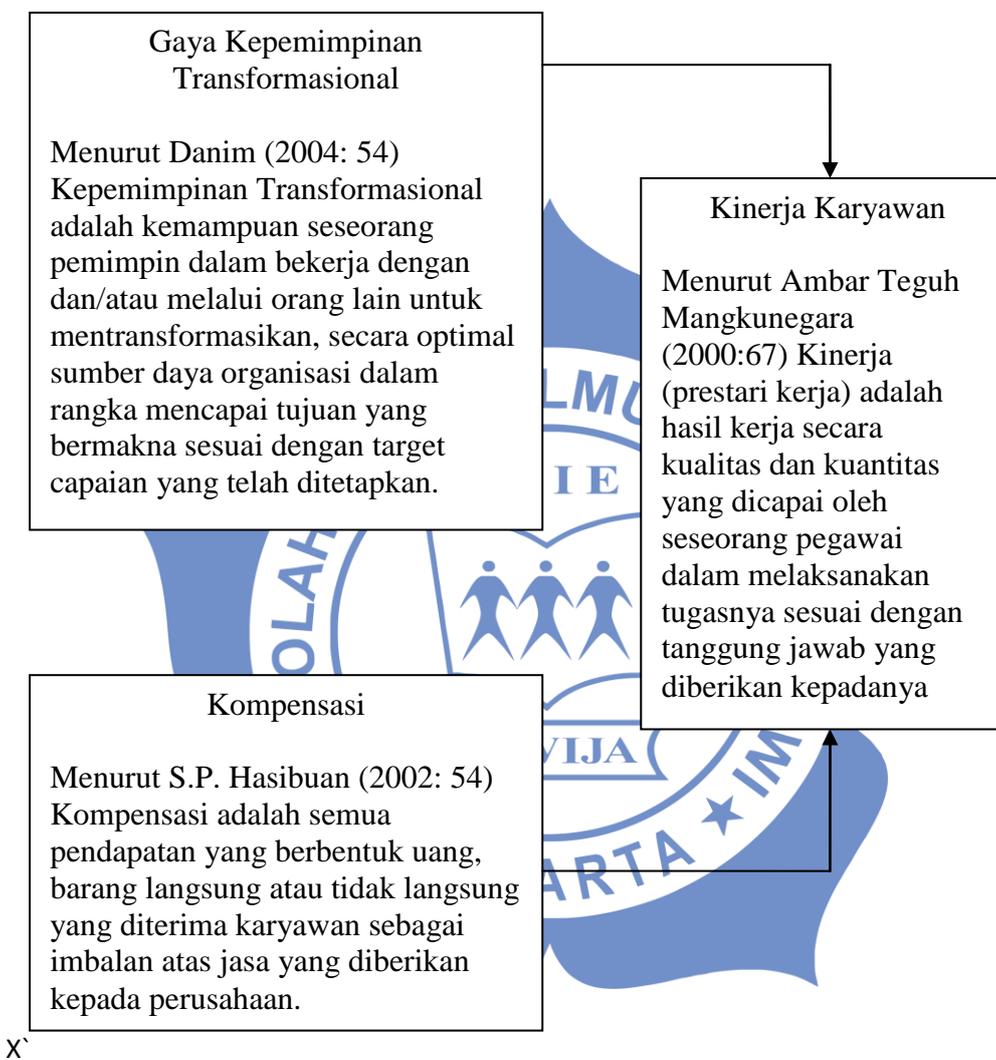
Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibangun berdasarkan landasan teori yang telah disampaikan di atas. Penelitian ini menjadikan gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi sebagai variabel bebas akan mempengaruhi kinerja sebagai variabel terikat.

Jika melihat dari hubungan antar variabel, maka penarikan hipotesis dan hubungan antar variabel dapat kita lihat di bagan 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 mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran





2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang diungkapkan secara deklaratif atau yang menjadi jawaban dari sebuah permasalahan. Pernyataan tersebut diformulasikan dalam bentuk variabel agar bisa di uji secara empiris. Hipotesis merupakan identik dari perkiraan atau prediksi. Sugiyono (2006) mengemukakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Gaya kepemimpinan dapat dimaknai sebagai cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Alberto et al (2005) kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap learning organisasi. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

Pemberian kompensasi mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan memberikan dampak positif terhadap prestasi karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta



hasil kerja. Kompensasi dijadikan alat untuk memotivasi karyawan supaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah disebutkan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Metro Lintas Pratama.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Metro Lintas Pratama.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Metro Lintas Pratama, Jl. Swadaya II No.9A, RT6/RW5, Tj. Barat, Kecamatan: Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, 12530. PT. Metro Lintas Pratama bergerak dibidang jasa penagihan dan bekerja sama dengan beberapa Bank yang terdaftar di Republik Indonesia dan juga bekerja sama untuk penagihan aplikasi Traveloka. PT. Metro Lintas Pratama bekerja sama dengan beberapa Bank untuk melakukan penagihan di divisi recovery. Perusahaan ini cukup menjanjikan dalam membantu perbankan untuk melakukan penagihan atas nasabah-nasabah yang sudah cukup lama tidak melakukan pembayaran atas apa yang telah mereka pinjamkan dari Bank atau nasabah yang lalai dalam tanggungjawabnya sendiri. Maka dari itu PT. Metro Lintas Pratama akan memerlukan karyawan yang cukup profesional dan bertanggungjawab dalam melakukan penagihan, sehingga dengan demikian kinerja yang dicapai akan memenuhi tujuan perusahaan. Bagian penagihan diperusahaan ini dibagi menjadi dua divisi, yaitu divisi desk collection yang bertugas menagih atau membuat janji pembayaran melalui jaringan telepon dan divisi field collection yang

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

bertugas melakukan penagihan dilapangan dan bertemu dengan nasabah secara langsung.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama tiga bulan dan melalui beberapa tahapan seperti Penelitian Pendahuluan, Membuat Proposal, Pengumpulan Data, Analisi Data sampai akhir dalam Penyusunan Laporan. Berikut matrik kegiatan penelitian dan waktu penelitian.

Tabel 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

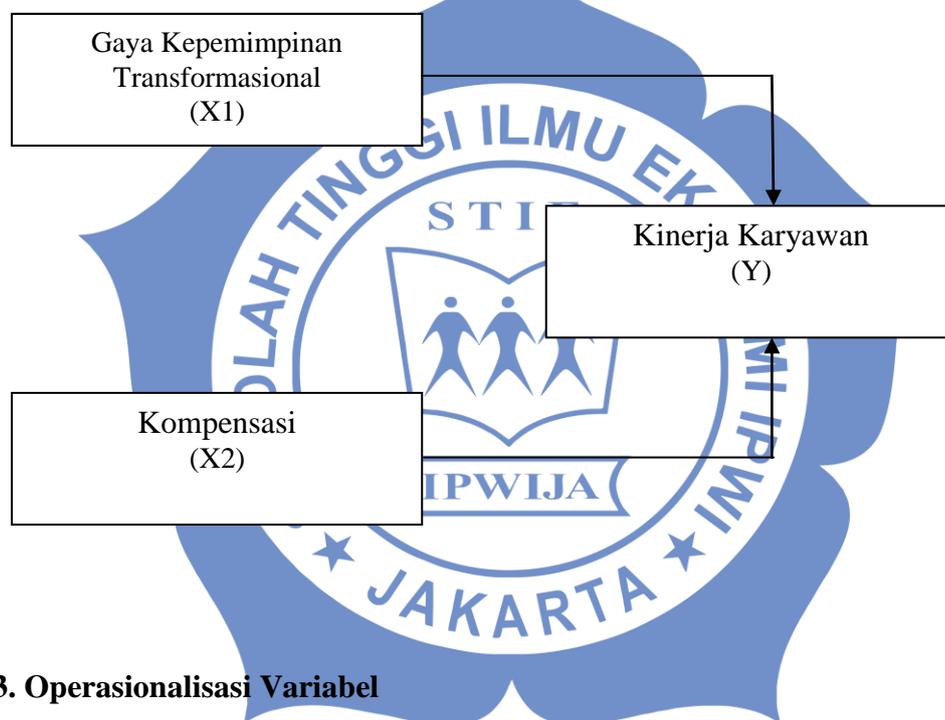
| No | Kegiatan | Oktober | | | | November | | | | Desember | | | |
|----|----------------------|---------|----|-----|----|----------|----|-----|----|----------|----|-----|----|
| | | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV |
| 1 | Penelitian Terdahulu | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 3 | Pengumpulan Data | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | |
| 4 | Penyusunan Laporan | | | | | | | | | | | ■ | ■ |

3.2. Disain Penelitian

Dalam operasional variabel meliputi tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT. Metro Lintas Pratama. Dimana kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional dicakup dalam gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai variabel bebas atau independen

(X_1). Upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dicakup dalam kompensasi adalah sebagai variabel bebas atau independen (X_2). Dan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian yang dicakup dalam kinerja adalah sebagai variabel terikat atau dependen (Y).

Gambar 3.1 Desain Penelitian



3.3. Operasionalisasi Variabel

Variabel adalah sebuah objek penelitian atau media yang ditargetkan dari dalam suatu penelitian yang mempunyai bentuk abstrak ataupun real. Nilai variabel memiliki varian yang sifatnya bisa berubah-ubah atau tidak tetap. Menurut F.N Kerlinger berpendapat bahwa variabel merupakan sebuah konsep yang mempunyai macam-macam nilai, dan juga variabel merupakan suatu konsep yang sudah diubah. Berdasarkan judul penelitian yang diambil “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di

PT. Metro Lintas Pratama”, maka ada dua jenis variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kompensasi (X_2) sebagai variabel bebas (variabel independen). Dimana variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen.
2. Kinerja (Y) sebagai variabel terikat (variabel dependen). Dimana variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen.

Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y). Dimana indikator-indikator yang diukur dengan skala ordinal. Berikut ini adalah tabel variabel Operasional Variabelnya.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Konsep | Indikator | Item | Skala |
|--|---|--|------|----------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) | Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah suatu kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan | 1. Inspirasi motivasi 2. Stimulasi intelektual 3. Perhatian individual 4. Kharisma | 1-10 | Interval |

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

| | | | | |
|------------------------------|---|---|------|----------|
| | <p>dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan.</p> | | | |
| Kompensasi (X ₂) | <p>Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai sebuah balasan jasa atas kontribusi yang diberikan kepada sebuah</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas | 1-10 | Interval |

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

| | | | | |
|----------------|---|---|------|----------|
| | organisaai. Mutiara S. Panggabeana (2005:75) | | | |
| Kinerja (Y) | Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Malayu S.P. Hasibuan (2001:34) | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian | 1-10 | Interval |



3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah sekelompok individu dengan karakteristik serupa (spesies) yang hidup ditempat yang sama dan memiliki kemampuan untuk memproduksi antara mereka sendiri. Menurut Sugiyono (2002:108): populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT. Metro Lintas Pratama, dengan jumlah populasi karyawan sebanyak 68 orang. Jumlah ini terdiri dari beberapa divisi yang berbeda-beda.

3.4.2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sabar (2007) adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representative dapat mewakili populasinya.

Dalam penelitian ini maka diambil sampel dari populasi yang ada di PT. Metro Lintas Pratama dengan menggunakan sampel jenuh. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 68 orang tidak termasuk peneliti dan pimpinan perusahaan.



3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer menurut Isijanto (2009:44): adalah data asli yang dikumpulkan secara langsung dari sumber oleh peneliti untuk menyatakan masalah risetnya secara khusus.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung atau survei di PT. Metro Lintas Pratama sebagai objek penelitian. Adapun data yang diperoleh meliputi:

1. Angket (kuesioner)

Menyiapkan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disusun kepada karyawan PT. Metro Lintas Pratama untuk diisi, kemudian angket diberikan kembali ke peneliti. Angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode tertutup karena jawaban telah disediakan dan pengukurannya menggunakan skala likert.

2. Pengamatan (Observasi)

Suatu penelitian yang dijalankan atau diamati secara sistematis dengan menggunakan pancaindra mata serta dibantu pancaindra lainnya sebagai pendukung.

3. Wawancara

Digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, terstruktur, baik itu berupa tugas pokok perusahaan, tata kerja, serta data lainnya yang mendukung.

Tabel 3.3 Kategori Skala Likert

| | | | | |
|----------------------|---------------|---------------------|---------------------|----------------------------|
| Sangat Setuju | Setuju | Cukup Setuju | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju |
| (SS) | (S) | (CS) | (TS) | (STS) |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini, terdapat beberapa opsi yaitu:

1. Profil perusahaan PT. Metro Lintas Pratama
2. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
3. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Menurut Arikunto (2010:203) instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Alat yang peneliti gunakan adalah instrumen kuesioner, memastikan apakah instrumen ini berjalan baik atau tidak dalam penelitian ini.

3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan suatu instrumen. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dalam menjalankan fungsi. Untuk mengukur kevalidan instrumen dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi product moment yang akan dijelaskan sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n(\sum X^2) - (\sum X)^2)(n(\sum Y)^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel
- $\sum X$ = Jumlah skor item

ΣY = Jumlah total skor jawaban

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor item

ΣY^2 = Jumlah kuadrat total skor jawaban

ΣXY = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid atau signifikan.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat ketetapan suatu instrumen mengukur apa yang harus diukur. Ada tiga cara pelaksanaan untuk menguji reliabilitas suatu tes, yaitu: tes tunggal, tes ulang, tes ekuivalen. Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengertian reliabilitas menurut Sugiono (2005) adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

Untuk uji reliabilitas digunakan metode Alpha, hasilnya bisa dilihat dari nilai Alpha Cronbach yang akan dijelaskan sebagai berikut:

$$r_{AB} = r = \frac{(n\sum AB) - (A\sum B)}{\sqrt{(n(\sum A^2) - (\sum A)^2)(n(\sum B^2) - (\sum B)^2)}}$$

Keterangan:

- r_{AB} = Korelasi Pearson Product Moment
- $\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil
- $\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap
- $\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap
- $\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil
- $\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Selanjutnya koefisien korelasinya dimasukkan kedalam rumus Spearman Brown:

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- $2r_b$ = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

batas realibilitas minimal 0,7.

Setelah di dapat nilai reliabilitas (r_{hitung}) maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$: Instrumen tersebut dikatakan reliable

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$: Instrumen tersebut dikatakan tidak reliable

3.7. Rancangan Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis merupakan cara mengolah data yang diperoleh dari lapangan. Hasil analisis data ini merupakan jawaban atas pertanyaan masalah. Metode analisis harus disesuaikan dengan jenis penelitian. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan metode analisis kuantitatif dilakukan dengan cara menganalisis permasalahan yang diwujudkan dengan data yang dapat dijelaskan secara kuantitatif.

Untuk mencapai tujuan pertama yaitu menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program statistic SPSS 16 (Statistic Package for Social Sciences 16). Untuk memudahkan proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, kemudian output hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan analisis kemudian diambil sebuah kesimpulan sebagai sebuah hasil dari penelitian.

Pada regresi berganda terdapat lebih dari satu variabel bebas dan terdapat satu variabel terikat. Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana

variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kompensasi (X_2), sedangkan kinerja karyawan (Y) menjadi variabel terikat. Model hubungan kinerja karyawan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien
- X_1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional
- X_2 = Kompensasi

3.7.2. Uji Hipotesis

3.7.2.1. Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial atau Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel X dan Y , apakah variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional) dan X_2 (Kompensasi) benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Uji t ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$) dan derajat kebebasan $dk = (n-k-1)$ dimana k = jumlah regresi. Dimana t tabel diperoleh dari daftar tabel distribusi t dengan $\alpha = 0,05$. Dalam melakukan uji t , digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji, berupa hipotesis nol (H_0) dan

hipotesis alternatif (Hi). Cara pengujian hipotesis dengan Uji Parsial atau Uji t adalah:

1. Membuat formulasi hipotesis

Ho : b1 = (hipotesis nihil) artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap dependen (Y).

Hi : b1 ≠ 0 (hipotesis alternatif) artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

2. Menentukan level signifikan dengan menggunakan t tabel
3. Menghitung nilai t – statistik dengan rumus:

$$t_h = \frac{ry^2 - \frac{1}{1} - 2\sqrt{n-1-k}}{\sqrt{1 - r^2y^2 - \frac{1}{y^1} - 2}}$$

4. Mengambil keputusan

Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima

Jika t hitung = t tabel, maka Ho diterima

Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak

3.7.2.2. Pengujian Hipotesis dengan Uji Secara Serentak atau Uji F

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara

membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Cara pengujian hipotesis dengan Uji Secara Serentak atau Uji F adalah:

1. Membuat formulasi hipotesis

$$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y)

2. Menentukan level signifikan dengan F tabel
3. Mencari F – hitung dengan rumus:

$$F - \text{hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

4. Mengambil keputusan

Jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima

Jika F hitung = F tabel, maka H_0 diterima

Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Agung, Harsiwi . (2003). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hariandja, Marihot T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Isdijanto, (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan: apakah Pemimpin Abnormal itu?/ Kartini Kartono*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mathis, R.L, Jackson, J.H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mondian, Tria. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang*. Skripsi: Universitas Diponegoro. Di akses pada: 20 Oktober 2019
- Nirmalasari, Leli. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kautsar Utama Bandung*. Skripsi: STIE STEMBI. Di akses pada: 20 Oktober 2019
- Panggabean, Mutiara S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia



© 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

- Posuma, Christilia O. (2013). *Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado*. Skripsi: Universitas Sam Ratulangi Manado. Di akses pada: 20 Oktober 2019
- Robbins, Stephen P, dan Coulter, Mary. (2010) *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Risnawati, Cucu. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya*. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta. Di akses pada: 20 Oktober 2019
- Repie, Jeane Aneke. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi: Universitas Udayana. Di akses pada: 20 Oktober 2019
- Rutoto, Sabar. (2007). *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Safaria. (2004), *Kepemimpinan Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Supardo, Wijaya. (2006). *Teori, Prilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sri Sumaryati, Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. Skripsi: Universitas Sebelas Maret Surakarta. Di akses pada: 20 Oktober 2019
- Sadhana, I Made. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan UBUD AURA ACCOMODATION di UBUD, Gianyar*. Skripsi: Universitas Udayana. Di akses pada: 20 Oktober 2019



Sendow, Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Mekel, Greis M. (2014). *Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK SULUT Cabang Calaca*. Skripsi: Universitas Sam Ratulangi Manado. Di akses pada: 20 Oktober 2019

Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta

----- (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

----- (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta

Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Tjiptono. (2001). *Manajemen Pemasaran dan Analisa Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: BPFE

Yantje Uhing, Rocky Potale. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BANK SULUT Cabang Utama Manado*, Skripsi: Universitas Sam Ratulangi Manado. Di akses pada: 20 Oktober 2019

Yantje Uhing, Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan. (2014). *Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. BANK BNI (PERSERO), TBK. KCU Manado*. Skripsi: Universitas Sam Ratulangi Manado. Di akses pada: 20 Oktober 2019

Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta: PT Indeks