

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. GLOBAL EKOLOGI INDONESIA JAKARTA**

**SKRIPSI**

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



Oleh :

**AYI SUKMANA**

**NIM : 2011521224**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2015**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. GLOBAL EKOLOGI INDONESIA JAKARTA**

**SKRIPSI**

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



Oleh :

**AYI SUKMANA**

**NIM : 2011521224**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2015**

## **SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI**

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ayi Sukmana

Nim : 2011521224

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 26 Juni 2015

Ayi Sukmana  
NIM: 2011521224

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**

**PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Ayi Sukmana  
NIM : 2011521224  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Ekologi Indonesia

Jakarta, 26 Juni 2015

Dosen Pembimbing

Dra. Yuli Triastuti, MM

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. GLOBAL EKOLOGI INDONESIA**



**AYI SUKMANA**  
**NIM : 2011521224**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada hari Selasa tanggal 25 bulan Agustus tahun 2015  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Rasipan, SH., MM** .....  
Ketua .td. tangan.....  
Tanggal:
2. **Dra. Anik Ariyanti, MM** .....  
Anggota td. tangan.....  
Tanggal:
3. **Dra. Yuli Triastuti, MM** .....  
Anggota . td. tangan.....  
Tanggal:

**Menyetujui,**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA  
Program Sarjana – Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

**Y.I. Gunawan, SE. MM**  
Tanggal:

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan karena atas rahmat dan karuniaNya, maka penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Ekologi Indonesia**” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dra. Yuli Triastuti, MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Y.I. Gunawan, SE. MM selaku selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.AK. Selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan Staf PT. Global Ekologi Indonesia yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA.
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat

memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 23 Juli 2015

**Ayi Sukmana**  
**NIM : 2011521224**

## **ABSTRAK**

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka para karyawan akan lebih berprestasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Ekologi Indonesia.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Global Ekologi Indonesia tahun 2015 sebanyak 382 karyawan. Dan dari jumlah populasi sebanyak 382 orang karyawan, peneliti hanya mengambil 80 sampel saja untuk diberikan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Ekologi Indonesia Kompensasi juga ditemukan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Kerja karyawan PT. Global Ekologi Indonesia. Terakhir, hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Kerja karyawan PT. Global Ekologi Indonesia.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kinerja Kerja

## **ABSTRACT**

*Despite Leadership Style, Compensation also influences employees performance, because the value of compensation given by the company reflects the value of job itself. The value of compensation could influence employees performance. If the compensation properly given, thus, employees are more willing to obtain company's goals. The objective of this research is to determine the impact of Leadership Style and Compensation towards work performance of PT. Global Ekologi Indonesia employees.*

*Population of this research are employees of PT. Global Ekologi Indonesia of 382 employees. From 382 employees, researcher used only 80 samples for this research. Data analysis methods used in this research are as follows : validity test, reliability test, double linear regression test, and F test.*

*The results of this research are as follows : Leadership Style found have an impact towards job performance of PT. Global Ekologi Indonesia employees, Compensation also found have an impact towards job performance of PT. Global Ekologi Indonesia employees, and lastly, Leadership Style and Compensation simultaneously found have an impact towards job performance of PT. Global Ekologi Indonesia employees.*

*Kata kunci: Leadership Style, Compensation and Job Performance.*

## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN ORISINALITAS .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
<b>BAB 1    PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB 2    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2 Definisi Kepemimpinan .....	14
2.2.1 Teori dan Model Kepemimpinan .....	16
2.2.2 Tipe Kepemimpinan .....	19
2.2.3 Indikator-indikator Kepemimpinan.....	21
2.3 Pengertian Kompenasi .....	21

2.3.1 Fungsi Pemberian Kompensasi .....	23
2.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi .....	23
2.3.3 Jenis-jenis Kompensasi .....	25
2.3.4 Indikator-indikator Kompensasi.....	27
2.4 Pengertian Kinerja .....	27
2.4.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kerja .....	28
2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan .....	29
2.5 Penelitian Terdahulu .....	29
2.6 Rerangka Pemikiran .....	31
2.7 Hipotesis .....	33

### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	35
3.1.1 Tempat Penelitian .....	35
3.1.2 Waktu Penelitian .....	35
3.2 Desain Penelitian .....	35
3.3 Definisi dan Operasional Variabel.....	36
3.4 Penentuan Sampel .....	39
3.4.1 Populasi .....	39
3.4.2 Sampel.....	39
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	41
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.7 Metode Analisis Data .....	42
3.7.1 Validitas .....	42
3.7.2 Reliabilitas .....	43

3.7.3 Analisa Persamaan Regresi Linear Berganda .....	43
1. Uji Normalitas .....	44
2. Uji Homokedastisitas .....	45
3. Uji Autokorelasi .....	45
4. Uji Multikolinearitas .....	45
5. Uji F (Uji Simultan) .....	46
6. Uji t (Uji Parsial) .....	46

## **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum .....	47
4.1.1 Sejarah PT. Global Ekologi Indonesia.....	47
4.1.2 Visi dan Misi .....	48
4.1.2.1 Visi .....	48
4.1.2.2 Misi .....	49
4.1.3 Logo PT. Global Ekologi Indonesia.....	49
4.1.4 Struktur Organisasi .....	49
4.2 Statistik Deskriptif .....	51
4.2.1 Karakteristik Responden .....	51
4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	53
4.3 Pengujian Persyaratan Analisis .....	54
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	54
4.3.1.1 Uji Validitas .....	54
4.3.1.2 Uji Reliabilitas .....	57
4.3.2 Uji Normalitas .....	58

4.3.3 Uji Homokedastisitas .....	59
4.3.4 Uji Autokorelasi .....	60
4.3.5 Uji Multikolinearitas .....	61
4.4 Interpretasi Hasil Penelitian .....	61
4.4.1 Analisis Korelasi Pearson .....	61
4.4.2 Analisis Regresi Ganda .....	62
4.4.2.1 Uji F .....	62
4.4.2.2 Uji Hipotesis t (Uji Parsial) .....	63
4.4.2.4 Uji Hipotesis (Uji Simultan) .....	64
4.5 Pembahasan .....	65
<b>BAB 5 KESIMPULAN &amp; SARAN</b>	
5.1 Simpulan .....	68
5.2 Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Di tengah persaingan yang semakin ketat dan perkembangan industri jasa yang sangat pesat, Sumber Daya Manusia (SDM) yang tanggung jawab dan berdedikasi memegang peranan kunci untuk mencapai visi dan misi yang telah dicanangkan perusahaan. Menyadari hal tersebut, peningkatan kualitas SDM menjadi sebuah keharusan.

PT. Global Ekologi Indonesia atau yang lebih dikenal dengan nama “GLOBAL PEST” merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Pest Management (Pengendalian Hama) yang usahanya memberikan layanan berbagai macam pengendalian hama seperti tikus, kecoa, semut, serangga terbang dan rayap yang telah berkembang di Jakarta dan kota lainya di Indonesia, seperti di Bandung, Tangerang, Bogor, Cilegon, Bekasi, Cirebon, Surabaya, Medan dan Bali. Untuk tetap dapat bersaing di dunia jasa ini, maka perusahaan perlu memberikan kualitas pelayanan yang baik bagi konsumennya. Untuk itu diperlukan sumber daya yang baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan tetap berada pada persaingan dunia jasa. Salah satu sumber daya yang penting bagi terwujudnya tujuan perusahaan yaitu sumber daya manusia.

Manusia merupakan asset perusahaan yang harus dikelola secara baik dan benar karena tanpa manusia, perusahaan tetap tidak akan berjalan

meskipun memiliki sistem dan peralatan yang hebat, karena manusia merupakan penggerak dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya mengelola karyawannya dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk mengelola karyawan atau sumber daya manusia tersebut dalam mencapai visi dan tujuan perusahaan, maka dibutuhkan seorang pemimpin dalam mengatur perusahaan itu. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memotivasi karyawan sehingga karyawan menjadi puas yang berdampak pada kinerja yang efektif, dan memberikan bimbingan, dukungan dan ganjaran yang diperlukan untuk prestasi yang efektif. Pemimpin yang dapat membuat karyawan nyaman dan segan, bukan pemimpin yang membuat karyawan merasa takut dan tertekan dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh pada sikap dan tindakan pemimpin terhadap segala keputusan dan tindakan yang dilakukan dalam menghadapi dan memperlakukan karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka para karyawan akan lebih berprestasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Kinerja karyawan akan baik apabila ia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia

bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

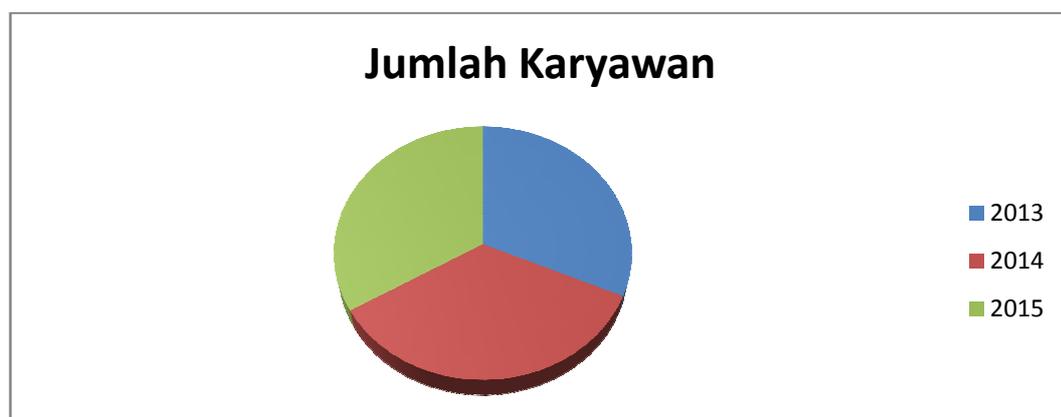
Dalam perkembangan usahanya, pada tahun 2014-2015, PT. Global Ekologi Indonesia mengalami perubahan dalam hal kepemimpinan dan sistem kompensasi. Penggantian kepemimpinan tersebut juga menghasilkan perubahan peraturan dan kebijakan yang menyebabkan *turn over* dari sekitar 4,45% karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah berikut ini :

**Tabel 1.1**

**Data Turn Over Karyawan Tahun 2013-2015**

Tahun	Jumlah Karyawan
2013	360 orang
2014	399 orang
2015	382 orang

*Sumber : Data Karyawan PT. Global Ekologi Indonesia Tahun 2013-2015*



**Gambar 1.1**

**Data Turn Over Karyawan Tahun 2013-2015**

Dari Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa selama 1 (satu) tahun kepemimpinan yang baru, terdapat *turn over* (keluar masuknya karyawan) sebanyak 4,45% dari jumlah karyawan yang ada yang berjumlah 399 karyawan atau sebanyak 17 orang karyawan yang melakukan pengunduran diri.

Mengingat pentingnya menjaga kinerja baik karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka, hal inilah yang mendorong penulis untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Ekologi Indonesia dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLOBAL EKOLOGI INDONESIA”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat ditarik suatu permasalahan, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Ekologi Indonesia?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Ekologi Indonesia?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Ekologi Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Ekologi Indonesia.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Ekologi Indonesia.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Ekologi Indonesia.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini antara lain :

#### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan pemberian kompensasi dan kepemimpinan. Serta dapat dijadikan referensi dalam peningkatan manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan mengenai gaya kepemimpinan dan kompensasi pada khususnya.

#### **2. Bagi Penulis**

Penelitian ini memberikan wawasan dan pengalaman bagi penulis mengenai Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya mengenai

gaya kepemimpinan dan kompensasi dengan membandingkan secara praktis praktek di lapangan.

### 3. Bagi Penelitian Sejenis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi mahasiswa yang akan mengadakan penelitian dengan judul yang sama dalam penyusunan skripsi.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai latar belakang penulisan, rumusan masalah, maksud dan tujuan, , serta sistematika penulisan.

### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mengurai tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis yang mendukung penelitian ini sesuai ketentuan yang ada.

### **BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang alur pelaksanaan penelitian serta menguraikan tentang pengumpulan data serta tahapan analisis yang digunakan.

**BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Global Ekologi Indonesia.

**BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil analisa yang telah dilakukan serta saran untuk mengatasi masalah yang ada.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2007) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market.*

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management.* Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personel managemen*).

*Asset* paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia). Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mempekerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini manajer perlu mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan orang-orang dalam organisasi. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh. Pencapaian tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan bukanlah dua kejadian yang terpisah atau berdiri sendiri, melainkan saling menopang satu sama lainnya.

Agar pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli:

1. Menurut Hasibuan

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Menurut Edwin B. Flippo

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

3. Menurut Dale Yoder

Manajemen personlia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.

4. Menurut Andrew F.Sikula

Administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang ke dalam suatu perusahaan. Implementasi sumber daya manusia adalah *recruitment, selection, training, education, placement, indoctrination*, dan *development*.

### **2.1.1 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Griffin (2004) Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

## 2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

### a) Karyawan Operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

### b) Karyawan Manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya sesuai dengan perintah. Karyawan manajerial ini dibedakan atas manajer lini dan manajer staff.

### 1) Manajer Lini

Manajer lini adalah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang lini (*line authority*), berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasi tujuan perusahaan.

### 2) Manajer Staf

Manajer staf adalah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang staf (*staff authority*) yang hanya berhak memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini.

## **2.1.2 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2007) Untuk mencapai tujuannya, departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara, dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas. Aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas bagi organisasi atau perusahaan.

### a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia harus berfokus pada cara organisasi atau perusahaan bergerak dan kondisi sumber daya manusia yang ada saat ini menuju kondisi sumber daya manusia yang dikehendaki.

b. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan aktivitas yang dirancang untuk memperoleh pelara kerja yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan perusahaan.

c. Seleksi

Dalam menyeleksi karyawan baru, departemen sumber daya manusia biasanya menyaring pelamar melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Selanjutnya, merekomendasikan pelamar yang memenuhi persyaratan pada manajer untuk diambil keputusan pengangkatan terakhir.

d. Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap, dan kinerja sumber daya manusia.

e. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu permasalahan yang perlu dikemukakan di sini adalah bagaimana suatu obyektivitas penilaian dapat dicapai dengan baik. Perlu dihindari adanya *like* dan *dislike*.

f. Kompensasi

Pada umumnya, istilah kompensasi dipakai dalam pengertian proses peng-administrasian gaji dan upah. Suatu kompensasi akan dapat

meningkatkan maupun menurunkan prestasi kerja atau memotivasi karyawan.

g. **Pemeliharaan Keselamatan Tenaga Kerja**

Program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan kerja dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja.

h. **Hubungan Karyawan**

Untuk menghindari kemungkinan perlakuan yang tidak manusiawi dari pihak pimpinan (manajemen) maka biasanya para karyawan membentuk semacam perserikatan atau serikat pekerja. Dengan pembentukan serikat pekerja berarti adanya kegiatan kolektif yang terkoordinir dari pihak karyawan dalam menghadapi pihak pimpinan (manajemen) apabila memang diperlukan.

## **2.2 Definisi Kepemimpinan**

Menurut Mas'ud (2004) kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi dan memberi contoh kepada karyawan.

Menurut Thoha (2007) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Maxwell (2007) kepemimpinan adalah pengaruh, seseorang pemimpin biasanya menggunakan kekuasaannya dan posisinya untuk menggerakkan orang lain.

Dan menurut Clawson (2007) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, keinginan mempengaruhi orang lain, kemampuan mempengaruhi berdasarkan cara menanggapi yang disukai orang lain.

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

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Berbagai pendapat para ahli mendefinisikan pengertian kepemimpinan (leadership) yang dianalisa dari sudut pandang yang berbeda, antara lain:

1. Ordway Tead (1935):

Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan.

2. Harold Koontz & Cyril O'Donnell (1976):

Kepemimpinan adalah seni membujuk bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka dengan semangat keyakinan.

Oleh karena itu, kepemimpinan pada hakekatnya adalah:

1. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
2. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
3. Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu.

### **2.2.1 Teori dan Model Kepemimpinan**

#### **1. Teori Sifat**

Teori sifat menurut Siagian (2011) ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pimpinan alamiah dan dianugerahi beberapa ciri-ciri yang tidak dipunyai orang lain seperti energi yang tiada habis-habisnya, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan yang luar biasa dan kekuatan persuasif yang tidak tertahankan.

Teori kepemimpinan ini menyatakan bahwa keberhasilan managerial disebabkan karena memiliki kemampuan-kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin.

##### **a) Intelegensia**

Ralph and Togdill (2008) mengemukakan bahwa para pemimpin lebih pintar dari pengikut-pengikutnya.

b) Kepribadian

Beberapa hasil penelitian menyiratkan bahwa sifat kepribadian seperti kesiagaan, keaslian, integritas pribadi dengan kepemimpinan yang efektif.

c) Karakteristik Fisik

Studi mengenai hubungan antara kepemimpinan yang efektif dan karakteristik fisik seperti usia, tinggi badan, berat badan, dan penampilan memberikan hasil-hasil yang bertolak belakang.

2. Teori Kepribadian Perilaku menurut Siagian (2011)

a) Studi dari University of Michigan

Melalui penelitian mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yang berbeda, disebut sebagai *Job Centered* yang berorientasi pada pekerjaan dan *Employee Centered* yang berorientasi pada karyawan.

b) Studi dari Ohio State University

Program ini menghasilkan perkembangan teori dua faktor kepemimpinan. Suatu seni penelitian mengisolasi dua faktor kepemimpinan yaitu membentuk struktur dan organisasi.

3. Teori Kepemimpinan Situasional

Menurut Siagian (2011) suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu.

#### 4. Pendekatan Terbaru dalam Kepemimpinan

Mengutip tinjauan mengenai teori kepemimpinan yaitu dengan menyajikan tiga pendekatan lebih baru terhadap persoalan. Suatu teori atribusi kepemimpinan, kepemimpinan kharismatik, dan kepemimpinan transaksional lawan transformasional.

##### a) Teori Atribusi Kepemimpinan

Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan semata-mata suatu atribusi yang dibuat organisasi mengenai individu-individu lain.

##### b) Teori Kepemimpinan Kharismatik

Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribusi (penghubungan) dan kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu.

##### c) Kepemimpinan Transaksional Lawan Transformasional

1) Pemimpin transaksional, pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas.

2) Pemimpin transformasional, pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki kharisma.

### 2.2.2 Tipe Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008) gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas,
2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama,
3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang terwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan, yaitu:

a) Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

b) Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

c) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

### 2.2.3 Indikator-Indikator Kepemimpinan

Menurut 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 mananggung risiko kehilangan kekuasaan.
- 5) Kesetiaan : Atasan memberi inspirasi melakukan tugas melebihi kewajiban
- 6) Harga diri : Atasan memberi semangat.

### 2.3 Pengertian Kompensasi

Menurut Flippo (2006) kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Dessler dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. *Pertama*, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus; dan *kedua*, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat penunai padi upahnya 10% dari hasil padi yang ditunai.

Menurut Simamora (2008) kompensasi adalah imbalan finansial dan non-finansial yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa yang diberikan karyawan.

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 adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

### **2.3.1 Fungsi Pemberian Kompensasi**

Menurut Notoatmodjo (2008) fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

- a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik
- b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

### **2.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Notoatmodjo (2008) tujuan pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut :

- a) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan

*economic security* bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.

- b) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu semakin besar.
- d) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara *input* (syarat-syarat) dan *output*.

Notoatmodjo (2008) juga menambahkan beberapa tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Menghargai prestasi karyawan
- b. Menjamin keadilan gaji karyawan
- c. Mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu
- e. Pengendalian biaya
- f. Memenuhi peraturan-peraturan.

### 2.3.3 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2007) komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

- a) Kompensasi finansial langsung, terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.
- c) Kompensasi gaji dan upah, Dessler dalam bukunya *Sumber Daya Manusia*, mengatakan gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Ia berpendapat bahwa sistem pembayaran dapat dibedakan berdasarkan waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja, misalnya per jam, hari, minggu, bulan dan sebagainya, dan pembayaran berdasarkan hasil kinerja, yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional mendefinisikan upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja

untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

- d) Kompensasi Insentif, pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja.
- e) Kompensasi Tunjangan dan Jasa. Tunjangan merupakan bagian penting dari pemberian upah karyawan. Kompensasi didefinisikan sebagai pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima karyawan, misalnya asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, fasilitas pengasuhan anak, dan rabat untuk produk perusahaan.
- f) Kompensasi Pelengkap (*Fringe Benefits*), merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket *benefits* dan program-program pelayanan karyawan, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu panjang. Jika upah dan gaji merupakan kompensasi langsung (*direct benefits*) karena langsung berkaitan dengan prestasi kerja, *fringe benefits* merupakan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) karena tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

- g) Kompensasi keamanan dan kesehatan, pada umumnya perusahaan memperhatikan masalah keamanan dan kesehatan karyawan justru untuk memungkinkan terciptanya kondisi kerja yang lebih baik dalam pemeliharaan kesehatan karyawan.

### **2.3.4 Indikator-indikator Kompensasi**

Menurut Simamora (2008) 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

## **2.4 Pengertian Kinerja**

Menurut Sinambela (2011) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuai keahlian tertentu. Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai yang diharapkan.

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Robbins (2007) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih

ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Menurut Prawirosentono (2010) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sementara menurut Mas'ud (2004) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam perusahaan.

#### **2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Moeheriono (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

### 2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut 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

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Penggalian dari wacana penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Umumnya kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti dari kalangan akademis dan telah mempublikasikannya pada beberapa jurnal cetakan dan jurnal *online* (internet). Penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan kompensasi yang dilakukan beberapa peneliti terdahulu antara lain :

Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi di	2012	I WayanNiko-Susanta, MayunNadiasa, Ida Bagus Ray Adnyan	Adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja diperoleh dari hasil analisis, dimana hasil t-hitung kompensasi sebesar 4,03 dan hasil nilai t-hitung kepemimpinan sebesar 2,45 kedua nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,05. Pengaruh signifikan antara kompensasi dan

Denpasar			kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan diperoleh dari hasil nilai F-hitung sebesar 43,801, lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,35. Angka R square sebesar 0,764 atau 7,64% ini berarti bahwa 7,64% kinerja karyawan jasa konstruksi di Denpasar dipengaruhi variabel kompensasi dan kepemimpinan.
Pengaruh Gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya	2013	Cucu Risnawati	Hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $5,450 > 2,000$ ) dan r hitung bernilai positif sebesar 0,560. (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ( $6,661 > 2,000$ ) dan r hitung bernilai positif sebesar 0,646. (3) Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel ( $30,078 > 3,15$ ) dan r hitung bernilai positif sebesar 0,705.
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT Mekar Indah Semarang.	2014	Akhmad Nakhrowi	Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki koefisien regresi arahnya positif dan nilainya sebesar 0.311 atau 31.1 persen. Hasil uji <i>good ness of fit</i> menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan yang dapat diterima, karena masing-masing nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi (3.170 dan 3.618) lebih besar daripada t tabel 1.99085 ( <i>two tailed</i> ). Di samping itu nilai F hitung 11.966 lebih besar daripada F tabel 3.12.
Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi	2013	Fadly dan Wahyu	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja

terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Kantor Bank Indonesia Wilayah IX Sumut dan NAD			(Y) yaitu dengan nilai koefisien korelasi 0,526. Persamaan model regresi linier berganda dapat dibuat dengan $Y = 5,068 + 0,177X_1 + 0,563 X_2$ . Pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh dari $F_{hitung} (8,994) > F_{tabel} (3,34)$ . Maka dapat disimpulkan $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Hasil perhitungan R Square 0,277 yang berarti kontribusi atau sumbangan variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja) sebesar 27,7% sedangkan selebihnya 72,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Cabang Bengkulu	2012	Yusa, Piki Andrike and Nasution	Hasil analisis, koefisien regresi variabel yang diperoleh adalah : $X_1 = 0,319$ dan $X_2 = 0,696$ serta nilai konstanta = 3,054. Hipotesis pada penelitian ini dapat dibuktikan dari pengujian hipotesis, dimana $F > F_{hitung}$ 2 tabel dan $t > t$ . Dengan tingkat keyakinan 95 % maka nilai $t_{hitung}$ variabel $X_1$ dan $X_2$ sebesar 2,484 dan 3,957. $t_{tabel}$ sebesar 1,697. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga $H_a$ diterima. Untuk nilai $F_{hitung}$ sebesar 88,106; sedangkan $F_{tabel}$ sebesar 3,32. maka $F > F$ dan $H_a$ Diterima. Sehingga secara bersama-sama maupun secara parsial, variabel $X_{hitung}$ tabel (Gaya Kepemimpinan Demokratis) dan variabel $X_{2 1}$ (Kompensasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

## 2.6 Kerangka Penelitian

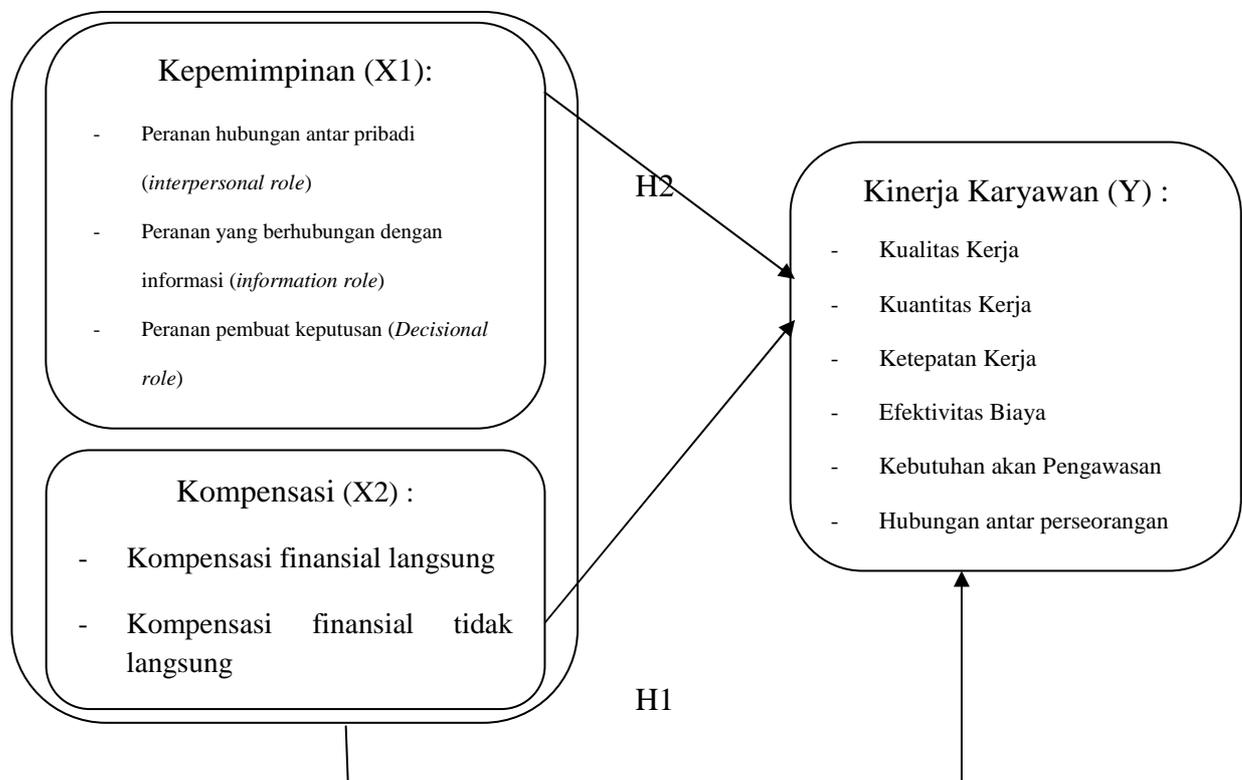
Kepemimpinan memegang kendali penting dalam kinerja karyawan karena pemimpin merupakan penggerak utama dalam mempengaruhi dan memotivasi para karyawan. Pemimpin yang baik akan selalu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar bisa mencapai tujuan perusahaan dan dapat memacu kinerjanya.

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

Dari uraian di atas dapat diajukan model kerangka pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**



**Keterangan :**

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kompensasi

Y = Kinerja Karyawan

**2.7 Hipotesis****2.7.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam perusahaan (Mas'ud 2004). Penelitian yang dilakukan oleh Fadly dan Wahyu berjudul Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Kantor Bank Indonesia Wilayah IX Sumut dan NAD, menunjukkan hasil penelitian bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja (Y) yaitu dengan nilai koefisien korelasi 0,526. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H1: Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

**2.7.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

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 Cucu Risnawati (2013), yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya dengan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

### **2.7.3 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). Penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Nakhrowi (2014) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT Mekar Indah Semarang, dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Global Ekologi Indonesia, Jakarta. Penulis tertarik untuk meneliti perusahaan ini karena ingin mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan tingkat kinerja karyawan yang menurun, dengan mengumpulkan data yang dilakukan untuk kepentingan analisis dan pembahasan hasil penelitian.

#### **3.2 Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Hal tersebut untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel X, dalam hal ini gaya kepemimpinan dan kompensasi, terhadap variabel Y, yaitu kinerja karyawan. Serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel satu terhadap variabel lain dimana analisa yang digunakan adalah perhitungan statistik.

### **3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

#### **3.3.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2004).

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi.

b) Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

#### **3.3.2 Definisi 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 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>No.</b>	<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
1	Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi dan memberi contoh kepada karyawan (Mas'ud 2004).	1. Peranan hubungan antar pribadi ( <i>interpersonal role</i> ) 2. Peranan yang berhubungan dengan informasi ( <i>information role</i> ) 3. Peranan pembuat keputusan ( <i>Decisional role</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sosok pemimpin (<i>Figurehead</i>)</li> <li>• Pemimpin (<i>leader</i>)</li> <li>• Perantara pejabat</li> <li>• Sebagai monitor</li> <li>• Sebagai <i>dessinator</i></li> <li>• Sebagai penghalau gangguan(<i>disturbance handler</i>)</li> <li>• Sebagai pembagi sumber (<i>resource allocator</i>)</li> <li>• Sebagai negosiator</li> </ul>

2	Kompensasi	Kompensasi adalah imbalan finansial dan non-finansial yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa yang diberikan karyawan (Simamora 2008).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi finansial langsung</li> <li>2. Kompensasi finansial tidak langsung</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji</li> <li>• Tunjangan</li> <li>• Bonus</li> <li>• Komisi</li> <li>• Program Asuransi tenaga kerja</li> <li>• Pertolongan sosial</li> <li>• Pembayaran biaya sakit</li> <li>• Cuti</li> </ul>
3	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam perusahaan(Mas'ud 2004).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses</li> <li>• Hasil sesuai standar perusahaan</li> <li>• Jumlah produksi sesuai target perusahaan</li> <li>• Pekerjaan diselesaikan tepat waktu</li> </ul>

			4. Efektivitas Biaya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efektivitas penggunaan sumber daya</li> <li>• Adanya supervisor</li> </ul>
			5. Kebutuhan Akan Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menghargai</li> </ul>
			6. Hubungan Antar Perseorangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niat baik</li> <li>• Kerja sama</li> </ul>

### 3.4 Penentuan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2009). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Global Ekologi Indonesia tahun 2015 sebanyak 382 karyawan.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2010). Jumlah sampel ditentukan dengan rumus

Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2} = \frac{382}{1 + 382(0,1)^2} = 79$$

- $n$  : jumlah sampel  
 $N$  : ukuran populasi  
 $d$  : ketepatan yang diinginkan (0,1)

Atas dasar perhitungan di atas, maka sampel minimal yang harus diambil adalah berjumlah 79 responden, untuk hasil penelitian yang lebih baik maka ditambahkan dan menjadi dibulatkan menjadi 80 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling* yaitu cara pengambilan sampel dimana terdapat ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam penelitian (Ferdinand, 2007). Ketentuan pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja minimal 2 tahun. Sampel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah berikut ini :

**Tabel 3.2**  
**Sampel Penelitian**

Jabatan	Jumlah	Persentase
Manajer	15	18,75%
Supervisor	27	33,75%
Staff	38	47,5%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan data pada tabel di atas, maka sampel dalam penelitian ini terbagi menjadi manajer berjumlah 15 orang atau 18,75%; Supervisor 27 orang atau 33,75% dan Staff sebanyak 38 atau 47,5%.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2010). Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data primer dilakukan dengan alat survey kuesioner kepada responden, untuk memperoleh tanggapan responden para karyawan PT. Global Ekologi Indonesia tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

#### **1) Kuesioner (Angket)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2004). Angket tersebut diberikan kepada responden dan kemudian diharapkan masing-masing responden menjawab pertanyaan dalam angket tersebut menurut pendapat dan persepsi sendiri.

Angket dalam penelitian ini terdiri dari pertanyaan tertutup dan terbuka. Pertanyaan tertutup adalah dimana responden tinggal memilih salah satu alternatif dari jawaban yang telah tersedia. Sedangkan

pertanyaan terbuka memberikan kesempatan kepada responden menjawab pertanyaan sesuai dengan persepsi mereka.

Dalam penelitian ini jawaban dari pertanyaan tertutup akan diukur menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2010) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala *likert* variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan

1. Untuk jawaban ST, yaitu sangat setuju diberi skor : 5
2. Untuk jawaban S, yaitu setuju diberi skor : 4
3. Untuk jawaban N, yaitu netral diberi skor : 3
4. Untuk jawaban TS, yaitu tidak setuju diberi skor : 2
5. Untuk jawaban STS, yaitu sangat tidak setuju diberi skor : 1

### **3.7 Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan oleh penulis dalam mengukur hasil penelitian ini adalah :

#### **3.7.1 Validitas**

Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

(Ghozali, 2006). Jika  $r_{hitung} > r_{table}$  maka pertanyaan indicator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r_{hitung} < r_{table}$  maka pertanyaan indicator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011 )

### **3.7.2 Reliabilitas**

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas yang digunakan adalah statistik uji Alpha Cronbach dengan kriteria pengujian :

1. Jika koefisien Alpha Cronbach  $> 0,6$  maka variabel tersebut reliabel.
2. Jika koefisien Alpha Cronbach  $< 0,6$  maka variabel tersebut tidak reliabel.

### **3.7.3 Analisa Persamaan Regresi Linear berganda**

Statistik inferensial digunakan untuk menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi dengan menggunakan data sampel. Pengumpulan data adalah cara yang digunakan dalam mengolah data yang diperoleh sehingga didapatkan suatu analisis atau hasil uji. Selanjutnya, analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan alasan sebagai berikut :

1. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jumlah variabel independen lebih dari satu
3. Memenuhi syarat asumsi klasik.

Persamaan model dari analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

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

**Keterangan :**

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta dari persamaan regresi

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi dari variabel X1 (gaya kepemimpinan)

b<sub>2</sub> : Koefisien regresi dari variabel X2 (kompensasi)

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat sebagai berikut ini :

**1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi mendekati normal.

## 2. Uji Homokedastisitas

Uji Homokedastisitas menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas.

## 3. Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Didalam uji autokorelasi apabila nilai statistik  $d$  berada di antara  $d_U$  (1,54) dan  $4-d_U$  (2,46), maka tidak terjadi autokorelasi, Winarno (2007).

## 4. Uji Multikolinearitas

Uji multikorelasi dapat dilakukan dengan melihat nilai *variance inflating factor* (VIF) dari hasil analisis regresi jika nilai  $VIF > 10$  maka terdapat gejala multikorelasi yang tinggi.

## 5. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji f dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam

kolom signifikansi pada Anova. Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha. Dan sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

## 6. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial.

Dengan mengambil keputusan:

- a. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

Apabila  $t_{tabel} > t_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Apabila  $t_{tabel} < t_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Dengan tingkat signifikansi 95% ( $\alpha=5\%$ )

- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum**

##### **4.1.1 Sejarah PT. Global Ekologi Indonesia**

PT. Global Ekologi Indonesia merupakan salah satu perusahaan jasa di bidang lingkungan (Environmental Service) yang mengutamakan kualitas dalam setiap pekerjaannya.

Pada saat ini **GLOBAL PEST** yang beroperasi di Jakarta, Bandung, Tangerang, Bogor, Cilegon, Bekasi, Cirebon, Surabaya, Medan dan Bali, dengan kantor pusat di kota Jakarta mempunyai berbagai jasa yang dapat di berikan kepada masyarakat seperti: Pengendalian Serangga (Insect Control), Pengendalian Tikus (Rodent Control), Pengendalian Rayap (Termite Control) dan Fumigasi.

**GLOBAL PEST** memiliki pengalaman dan keahlian yang telah di buktikan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan yang menjadikannya salah satu perusahaan jasa pengendalian hama yang di kenal di Jabotabek. Global Pest telah beroperasi sejak Juni 2005 dan telah memiliki cabang di Bandung, Tangerang, Bogor, Cilegon, Bekasi, Cirebon, Surabaya, Medan dan Bali.

Misi **GLOBAL PEST** jelas tercermin dari kinerja perusahaan, yaitu menjadi perusahaan penyedia Jasa Pengendalian Hama yang berkualitas dengan mengutamakan kepada kepuasan pelanggan.

PT. Global Ekologi Indonesia dengan **GLOBAL PEST** sebagai merek dagangnya (Branding name) bergerak dalam Support service, terutama dalam

bidang pengendalian hama (Pest Control). Perusahaan ini berdiri sejak Juni 2005 yang di dukung oleh sumber daya manusia yang telah berpengalaman lebih dari 10 tahun di bidang industri bisnis ini. Sejak industri bisnis ini muncul dan berkembang di Indonesia, kehadiran **Global Pest** jelas mencerminkan sikap dan cerminan perusahaan terhadap pelayanan service yang berkualitas dan ikut mensukseskan program “GO GREEN” yang di canangkan oleh badan dunia Internasional, yaitu mewujudkan lingkungan hidup yang aman dan bebas dari pencemaran.

**GLOBAL PEST** juga memegang teguh komitmennya terhadap kualitas, pelayanan dan kerjasama yang tulus. Komitmen ini menjamin jasa pelayanan kami sebagai jasa pest control yang terbaik di Pasar, dirancang untuk memberikan nilai lebih bagi pelanggan, serta memelihara integritas yang tinggi dalam kerjasama dengan pelanggan dan partner bisnis.

**GLOBAL PEST** terus berkembang dengan senantiasa menyediakan solusi inovatif untuk menjawab kebutuhan pelanggan. Semangat inovasi dan kepemimpinan yang tertanam kuat dalam budaya kerja kami dibuktikan secara nyata melalui metode – metode pengendalian hama.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

##### **4.1.2.1 Visi**

Menjadi perusahaan penyedia Jasa Pengendalian Hama yang berkualitas dengan mengutamakan kepada kepuasan pelanggan

#### 4.1.2.2 Misi

- Melakukan metode pekerjaan pengendalian hama sesuai dengan Standar Operational procedure (SOP) dan penggunaan bahan kimia yang mengacu pada peraturan pemerintah dari suku dinas Kesehatan dan Komisi pestisida Republik Indonesia.
- Memberikan pelayanan service yang didasarkan pada aplikasi tepat dosis, tepat hama sasaran, dan tepat metode kerja untuk setiap akurasi pekerjaannya.
- Mengedepankan solusi less chemical dengan kualitas sanitasi, tindakan preventif, dan eksklusi yang baik guna mendukung program pencegahan pencemaran lingkungan

#### 4.1.3 Logo PT. Global Ekologi Indonesia

**Gambar 4.1**

**Logo PT. Global Ekologi Indonesia**



*Sumber : Profil PT. Global Ekologi Indonesia*

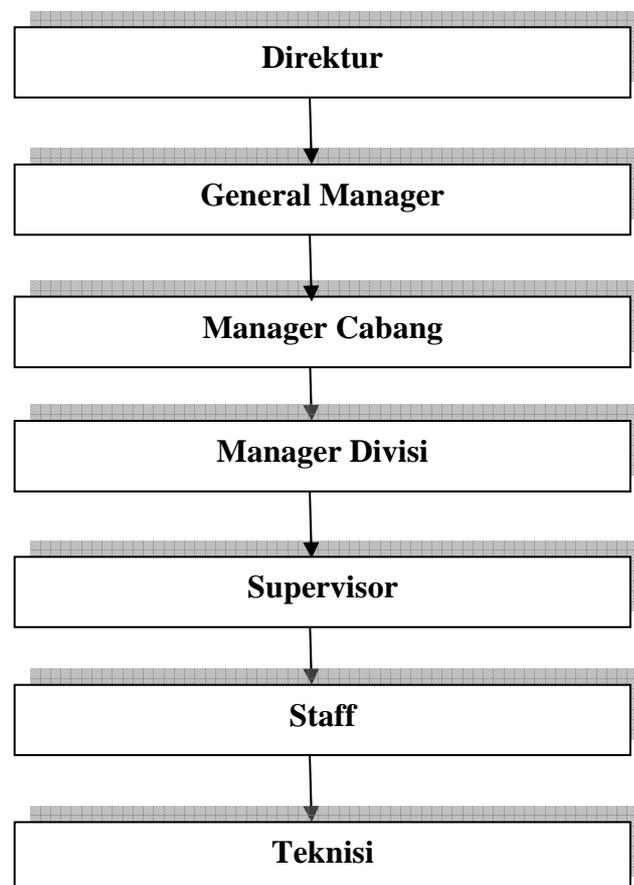
#### 4.1.4 Struktur Organisasi

Dalam mencapai tujuan yang diharapkan, maka Global Pest mempunyai struktur organisasi yang menggambarkan tugas dan wewenang yang harus

dijalankan, sesuai dengan peranan dalam struktur organisasi tersebut. Struktur organisasi (terlampir) tersebut memperlihatkan hubungan antara semua karyawan dan fungsi-fungsi sehingga dengan demikian ada suatu koordinasi yang saling berkaitan.

**Gambar 4.2**

**Struktur Organisasi *PT. Global Ekologi Indonesia***



*Sumber : Struktur Organisasi PT. Global Ekologi Indonesia*

## 4.2 Statistik Deskriptif

### 4.2.1 Karakteristik Responden

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	55	68,75
Perempuan	25	31,25
Total	80	100

*Sumber : Data diolah oleh peneliti*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu sebanyak 55% laki-laki dan 25% perempuan.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
25 Tahun	4	5
26 Tahun	6	7,5
27 Tahun	8	10
28 Tahun	11	13,75
29 Tahun	18	22,5
30 Tahun	12	15
31 Tahun	9	11,25
32 Tahun	4	5
34 Tahun	3	3,75
35 Tahun	1	1,25
37 Tahun	4	5
Total	80	100

*Sumber : Data diolah oleh peneliti*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia yaitu sebanyak paling banyak adalah yang berusia 29 tahun yaitu sebesar 22,5%.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
0-2 th	14	17,5
3-5 th	25	20
6-8 th	30	37,5
9-10 th	11	13,75
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data diolah oleh peneliti*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas didapatkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja terbanyak yaitu sebanyak 37,5% memiliki lama bekerja selama 6-8 tahun, dan responden yang terkecil yaitu sebesar 17,5% yang memiliki lama bekerja selama 0-2 tahun.

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SLTA	28	35
Akademi	12	15
S-1	36	45
S-2	4	5
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data diolah oleh peneliti*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas didapatkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang paling banyak yaitu 45% yang tamat S-1.

#### 4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Data dari penelitian ini diambil dari sebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan *PT. Global Ekologi Indonesia* yang berjumlah 80 orang. Pada penelitian di *PT. Global Ekologi Indonesia*, penulis mengajukan seperangkat kuesioner kepada responden yang berjumlah 80 orang. Kuesioner ini terdiri dari 33 butir pernyataan yang mewakili 3 variabel yang diteliti. Ketiga variabel penelitian yang berbentuk kuesioner itu adalah variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Proses analisis terhadap data responden pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan pendekatan interval dengan ketentuan sebagai berikut:

16,00 – 37,33 = Rendah

37,33 – 58,66 = Sedang

58,66 – 80,00 = Tinggi

Kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terdiri dari 8 butir pernyataan dan variabel Kompensasi (X2) terdiri dari 10 butir pernyataan dan variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 15 butir pernyataan. Data validitas dan reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terdiri dari 8 butir pernyataan dan variabel Kompensasi (X2) terdiri dari 10 butir pernyataan dan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

### **4.3. Pengujian Persyaratan Analisis**

#### **4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Penelitian ini menggunakan data Primer. Data dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Kuesioner ini bersifat tertutup dimana jawabannya sudah tersedia. Pengisian kuesioner ini diharapkan dapat selesai dalam waktu kurang lebih 30 menit. Sebelum suatu kuesioner yang merupakan instrumen dalam penelitian digunakan secara luas terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap 80 responden untuk mengukur reliabilitas dan validitas dari alat ukur tersebut.

##### **4.3.1.1. Uji Validitas**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua pernyataan (instrumen) penelitian yang diajukan untuk mengukur variabel penelitian adalah valid. Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *construct validity* yaitu mencakup pemahaman argumentasi teoritik yang melandasi pengukuran yang diperoleh. Pendekatan yang dilakukan adalah menghubungkan suatu konstruk yang diteliti dengan konstruk lainnya yang dibentuk dari kerangka teoritik.

Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor.

H<sub>a</sub> : Skor butir tidak berkorelasi positif dengan skor faktor.

Dari tabel  $r$ , untuk  $df$  = jumlah kasus, atau untuk kasus ini  $df$  = 30 dan tingkat signifikan 5% terdapat angka 0.361 di mana  $r$  hasil untuk tiap item (variabel) bisa dilihat pada kolom *Corrected Item – Total Correlation*. Jika  $r$  hasil >  $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Jika  $r$  <  $r$  tabel, maka butir yang digunakan dalam instrumen penelitian tidak valid. Hasil uji validitas masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Validitas**

Nomor	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	Keterangan
<b>1. Gaya Kepemimpinan</b>		
Manajer tempat saya bekerja mewakili perusahaan dengan baik.	0,783	Valid
Manajer tempat saya bekerja bertindak sebagai pemimpin	0,722	Valid
Manajer tempat saya bekerja berinteraksi dengan baik dengan teman, staf dan orang lain	0,652	Valid
Manajer tempat saya bekerja mengawasi penerimaan dan pengumpulan data informasi	0,646	Valid
Manajer tempat saya bekerja menangani proses transmisi informasi ke dalam perusahaan dengan baik.	0,540	Valid
Manajer tempat saya bekerja bertanggung jawab terhadap informasi yang diberikan kepada bawahan.	0,683	Valid
Manajer tempat saya bekerja mengalokasikan sumber daya dalam perusahaan dengan baik.	0,695	Valid
Manajer tempat saya bekerja aktif berpartisipasi dalam arena negosiasi.	0,647	Valid
<b>2. Kompensasi</b>		
Insentif yang diberikan perusahaan kepada saya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.	0,718	Valid
Pemberian Bonus/honorarium kepada saya karena sudah memenuhi tujuan kinerja perusahaan.	0,665	Valid
Komisi yang saya terima adalah komisi yang didasarkan pada presentase kinerja.	0,648	Valid
Keahlian yang saya miliki dihargai dalam bentuk insentif yang dibayarkan berdasarkan keahlian.	0,612	Valid

Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya.	0,640	Valid
Perusahaan tempat saya bekerja memberikan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan saya.	0,686	Valid
Perusahaan tempat saya bekerja memberikan asuransi tenaga kerja kepada setiap karyawannya.	0,464	Valid
Perusahaan tempat saya bekerja memberikan pertolongan sosial kepada setiap karyawannya.	0,401	Valid
Perusahaan tempat saya bekerja memberikan pembayaran biaya sakit kepada setiap karyawannya.	0,408	Valid
Perusahaan tempat saya bekerja memberikan cuti hamil, sakit dan keadaan darurat (misalkan keluarga meninggal, dll).	0,648	Valid
<b>3. Kinerja Karyawan</b>		
Karyawan bekerja memenuhi target instansi/perusahaan	0,808	Valid
Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik	0,711	Valid
Karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan cepat	0,672	Valid
Karyawan tiba di kantor tepat pada waktunya	0,623	Valid
Karyawan mampu bekerja sama sesuai waktu dan bidang tugas yang ditentukan dalam tim	0,583	Valid
Karyawan dapat bekerja dengan rapi dan teliti dalam setiap pekerjaannya	0,685	Valid
Karyawan bersikap professional	0,705	Valid
Karyawan efektif dalam menggunakan sumber daya perusahaan.	0,700	Valid
Karyawan saling menghargai satu sama lain dalam perusahaan	0,593	Valid
Karyawan dituntut memiliki kreatifitas yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya	0,679	Valid
Karyawan mampu mencapai hasil sesuai standar perusahaan	0,759	Valid
Karyawan mampu mencapai produktivitas sesuai target perusahaan	0,477	Valid
Karyawan mampu bekerja dengan baik dalam pengawasan manajer	0,392	Valid
Karyawan memiliki niat baik dalam bekerja bagi perusahaan	0,372	Valid
Karyawan dapat saling bekerja sama walaupun tanpa pengawasan atasan/manajer	0,723	Valid

*Sumber : Data diolah oleh peneliti*

Dari tabel 4.5 di atas hasil uji validitas di atas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki r hasil bernilai positif dan lebih besar dari 0,361 sehingga dapat dikatakan valid.

#### 4.3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan dengan konsistensi, akurasi dan prediktabilitas suatu alat ukur. Hair, Anderson (1998. p.3) berpendapat bahwa "...reliability extent to which a variables is consistent in what it is intended to measure". Coefisient *reliability* diukur dengan menggunakan *Cronbach's alpha* bagi setiap variabel. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*. Dalam penelitian ini menggunakan batasan tertentu sebesar 0,6. Sekaran (dalam Zulganef, 2006) yang menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian mengindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,6. Hasil dari uji reliabilitas masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada dibawah ini:

**Tabel 4.6**

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan	0,892	15
Kompensasi	0,871	10
Kinerja Karyawan	0,921	15

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.6 di atas terlihat bahwa nilai *cronbach alpha* seluruh variabel melebihi 0,6 dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat dinyatakan *reliabel*.

#### 4.3.2. Uji Normalitas

Uji distribusi data normal dilakukan dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Keputusan:

- Jika Asymp. sig. < 0.05 maka model regresi tidak berdistribusi normal.
- Jika Asymp. Sig. > 0,05 maka model regresi berdistribusi normal.

**Tabel 4.7**

#### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		G.Kepemimpinan	Kompensasi	Kinerja
N		80	80	80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	30.4375	40.1375	58.5250
	Std. Deviation	6.87289	7.42514	11.50231
Most Extreme Differences	Absolute	.116	.112	.114
	Positive	.094	.092	.089
	Negative	-.116	-.112	-.114
Test Statistic		.116	.112	.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 <sup>c</sup>	.015 <sup>c</sup>	.013 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

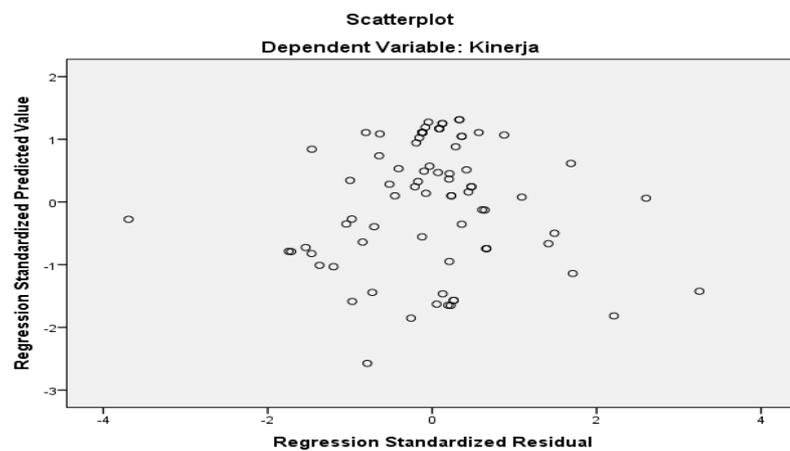
c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber : Data diolah oleh peneliti*

Dari tabel 4.7 statistik di atas terlihat bahwa model regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,10) > 0,05 dan untuk variabel Kompensasi (X2) berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,15) > 0,05 dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi normal dengan Asymp. Sig. (0,13) > 0,05.

### 4.3.3. Uji Homokedastisitas

Uji homokedastisitas menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas. Syarat uji regresi baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji asumsi Homokedastisitas dapat dilihat pada grafik berikut ini :



**Gambar 4.3**

*Scatter Plot*

Dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta sebaran baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan dari variabel-variabel independennya (Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2)).

#### 4.3.5. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. Di dalam uji autokorelasi apabila nilai statistik  $d$  berada di antara  $d_U$  (1,54) dan  $4-d_U$  (2,46), maka tidak terjadi autokorelasi, Winarno (2007).

Hipotesis:

H0: Tidak terjadi adanya autokorelasi di antara data pengamatan

H1: Terjadi adanya autokorelasi di antara data pengamatan

**Tabel 4.8**

#### Hasil Uji Autokorelasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.992 <sup>a</sup>	.984	.984	1.456	2.209

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai (DW) Durbin-Watson sebesar 2.209. Nilai DW = 2.209, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan (n=80) dan jumlah variabel independent (K=2), karena  $d$  2.209 berada 1,54 dan 2,46, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi pada data yang diuji.

#### 4.3.6. Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas juga sering disebut uji independensi. Pengujian ini akan melihat apakah antara sesama prediktor memiliki hubungan yang besar atau tidak. Jika hubungan antara sesama prediktor kuat maka antara prediktor tersebut tidak independen.

**Tabel 4.9**

#### Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Gaya Kepemimpinan	.182	5.494
Kompensasi	.182	5.494

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data diolah oleh peneliti*

Dari tabel 4.8 di atas, pengujian multikolinearitas diketahui dari nilai VIF setiap prediktor. Jika nilai VIF prediktor tidak melebihi 10, maka dapat kita katakan bahwa data kita terbebas dari persoalan multikolinearitas. Pada tabel di atas, nilai VIF tidak melebihi 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terkena persoalan multikolinearitas.

#### 4.4. Interpretasi Hasil Penelitian

Dalam pembahasan data ini penulis uraikan hasil olah data kuesioner yang telah disebarkan kepada responden dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.0, dengan uraian sebagai berikut:

#### 4.4.1. Analisis Regresi Ganda

##### 4.4.2.1 Uji F

Tabel ANOVA dibawah ini menunjukkan besarnya angka probabilitas pada perhitungan Anova yang akan digunakan untuk uji kelayakan model regresi dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi, ialah harus lebih kecil dari 0,05. Dari hasil olah data menggunakan program SPSS versi 20.0 sebagai berikut :

**Tabel 4.10**

#### Hasil Uji Anova

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10288.533	2	5144.266	2423.907	.000 <sup>b</sup>
Residual	163.417	77	2.122		
Total	10451.950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, G.Kepemimpinan

*Sumber : Data diolah oleh peneliti*

1. Uji ANOVA menghasilkan angka F sebesar 2423.907 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,000 karena angka probabilitas  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi ini layak untuk digunakan dalam memprediksi Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan,

2. Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut adalah

$$Y = 1.681 + 0.946 X_1 + 0.699 X_2$$

- a. Nilai konstanta sebesar  $a = 1.681$ , artinya bahwa jika  $X_1, X_2$  tidak ada maka Y akan bernilai positif.

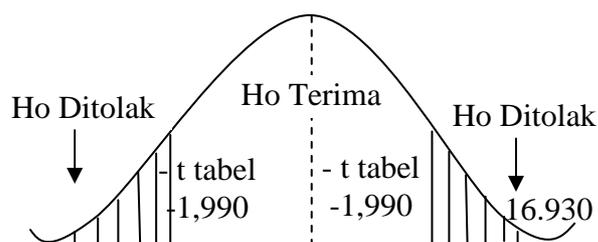
- b. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0.946$  menunjukkan bahwa  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif.
  - c. Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2 = 0.699$  menunjukkan bahwa  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif.
3. Untuk dapat digunakan sebagai model regresi yang dapat digunakan dalam memprediksi variabel terikat, maka angka probabilitas harus  $<$  (lebih kecil) dari 0,05.

#### 4.4.2.2 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji T-test yang pertama ini adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui keberartian pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Ekologi Indonesia. Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20.0 pada tabel di atas diketahui  $t$ -hitung = 16.930. Dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$  ( $n-k$ ) diketahui nilai  $t$ -table 5% ( $80 - 2$ ) = 1,990. Sehingga disimpulkan bahwa  $t$ -hitung  $>$   $t$ -table atau  $16.930 >$  1,990 atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Ekologi Indonesia.

**Gambar 4.4**

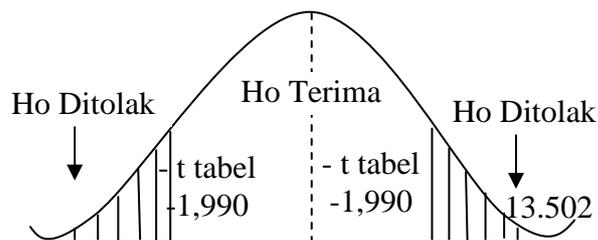
**Kurva Uji t Hipotesis Pertama**



Berikutnya Uji *T-test* kedua ini adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui keberartian pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Ekologi Indonesia. Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20.0 pada tabel diatas diketahui  $t\text{-hitung} = 13.502$ . Dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$  ( $n-k$ ) diketahui nilai  $t\text{-table } 5\% (80 - 2) = 1,990$ . Sehingga disimpulkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-table}$  atau  $13.502 > 1,990$  atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Ekologi Indonesia.

**Gambar 4.5**

**Kurva Uji t Hipotesis Kedua**



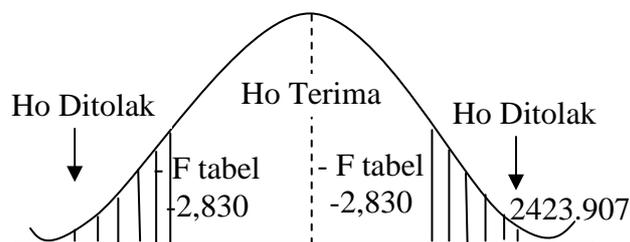
#### 4.4.2.3 Uji Hipotesis (Uji Simultan)

Selanjutnya Uji *F* untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan perlu dilihat hasil perhitungan dalam *model ANOVA*, khususnya angka *F* diatas. Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20.0 pada tabel diatas diketahui besar *F* hitung = 2423.907. Jika dibandingkan dengan nilai *F* tabel dengan menggunakan probabilitas 0,5 maka diketahui nilai *F* tabel = 0,05 ( $k-1$ ). ( $n-k$ ) = 0,05 (3-1) . (80-3) = 2,830, maka dapat diketahui bahwa  $F\text{ hitung} > F\text{ table}$  atau  $2423.907 > 3,110$  atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, ada hubungan

linier antara variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dengan variabel Kinerja Karyawan. Kesimpulannya variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Global Ekologi Indonesia.

**Gambar 4.6**

**Kurva Uji t Hipotesis Ketiga**



**4.4 Pembahasan**

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Global Ekologi Indonesia, artinya bahwa kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan 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 hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Global Ekologi Indonesia, artinya bahwa untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil dan benar sehingga akan membantu perusahaan mencapai

tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Global Ekologi Indonesia, artinya bahwa kepemimpinan dan kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena perusahaan yang memiliki pemimpin yang baik dapat menjadi penggerak utama (motivator) dalam mempengaruhi, memberikan arahan dan bimbingan kepada para karyawannya agar bisa mencapai tujuan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya, serta meningkatkan motivasi para karyawan. Perusahaan yang memberikan kompensasi yang adil, layak dan sesuai juga dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga karyawan bersedia untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Namun, dari hasil penelitian, walaupun gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja, bukan menjadi penyebab *turn over* karyawan PT. Global Ekologi Indonesia. Perubahan gaya kepemimpinan atau manajemen bukan penyebab karyawan keluar dari perusahaan selama periode 2014-2015, karena dari hasil penelitian ditemukan bahwa perusahaan telah menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan. Penyebab karyawan keluar dari perusahaan mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Niko Susanta Adanya yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja diperoleh dari hasil analisis, dan pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan, maka kinerja karyawan jasa konstruksi di Denpasar dipengaruhi variabel kompensasi dan kepemimpinan.

Hasil penelitian ini paling sesuai dengan penelitian Cucu Risnawati (2013), yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja kerja karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Ekologi Indonesia, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pembahasan diatas diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama sebesar 98,4 % antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Ekologi Indonesia.
2. Dari hasil pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Ekologi Indonesia dengan t-hitung sebesar 16.930 dan tingkat signifikansi 0.000.
3. Dari hasil pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Ekologi Indonesia t-hitung sebesar 13.502 dan tingkat signifikansi 0.000.

#### **5.2 Saran**

1. Peneliti menyarankan kepada PT. Global Ekologi Indonesia agar tetap menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, memberikan teladan, dan

memotivasi karyawan agar dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan, sehingga produktivitas perusahaan yang dihasilkan dari kinerja kerja karyawan yang optimal dapat tercapai.

2. Peneliti menyarankan kepada PT. Global Ekologi Indonesia agar meningkatkan tingkat kepuasan karyawannya, melalui pemberian kompensasi yang sepadan dengan kinerja karyawan, agar karyawan semakin menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, serta merasa dihargai oleh perusahaan sehingga mereka bersedia mencapai kinerja kerja yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry, terjemahan Agus Dharma, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta, 2007.
- Sikula, Andrew. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung. 2005.
- Fadly dan Wahyu. *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Kantor Bank Indonesia Wilayah IX Sumut dan NAD*. 2013
- Griffin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, 2004
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Keempat, Haji Masagung, Jakarta, 2007.
- Mariam, Rani. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2009.
- Nakhrowi, Akhmad. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT Mekar Indah Semarang*. 2014.
- Noto Atmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-2, Penerbit Reneka Cipta, Jakarta. 2008
- Mangkunegara, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.
- Risnawati, Cucu. *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya*. 2013.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Ed. 1-4.-jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Siagian P. Sondang; *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.1, Cetakan Kelimabelas, Bumi Aksara, Jakarta, 2011.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta. 2008

- Sugiyono ; *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung. 2010.
- T. Hani Handoko ; *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 2001.
- Thoha, Miftah; *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Ed.1, Cetakan Keduabelah, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta,2001.
- Umar, Husein; *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2008.
- Wayan Niko Susanta, I, Mayun Nadiasa, Ida Bagus Ray Adnyan. *Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi di Denpasar*. 2012.
- Yoder, Dale. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Yusa, Piki Andrike and Nasution. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Cabang Bengkulu*. 2012.

## **KUISIONER**

### **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLOBAL EKOLOGI INDONESIA”**

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

#### **Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Mohon diberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban Bapak/Iu anggap paling sesuai.  
Pendapat anda dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:  
Sangat Setuju (SS) = 5  
Setuju (S) = 4  
Netral (N) = 3  
Tidak Setuju (TS) = 2  
Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Nama Bapak/Ibu tidak dicantumkan untuk menjaga kenyamanan dan keamanan identitas.
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda
5. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner
6. Terimakasih atas partisipasi Anda.

### IDENTITAS RESPONDEN

Jabatan : Manajer, Supervisor, Staff

Jenis Kelamin : Laki-Laki, Perempuan

Usia : Tahun

Lama Bekerja : Tahun

Pendidikan : S-2, S-1, Akademi, SLTA

### **KEPEMIMPINAN (X1)**

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Manajer tempat saya bekerja mewakili perusahaan dengan baik.					
2	Manajer tempat saya bekerja bertindak sebagai pemimpin					
3	Manajer tempat saya bekerja berinteraksi dengan baik dengan teman, staf dan orang lain					
4	Manajer tempat saya bekerja mengawasi penerimaan dan pengumpulan data informasi					
5	Manajer tempat saya bekerja menangani proses transmisi informasi ke dalam perusahaan dengan baik.					
6	Manajer tempat saya bekerja bertanggung jawab terhadap informasi yang diberikan kepada bawahan.					
7	Manajer tempat saya bekerja mengalokasikan sumber daya dalam perusahaan dengan baik.					
8	Manajer tempat saya bekerja aktif berpartisipasi dalam arena negosiasi.					

### KOMPENSASI (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Insentif yang diberikan perusahaan kepada saya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
2	Pemberian Bonus/honorarium kepada saya karena sudah memenuhi tujuan kinerja perusahaan.					
3	Komisi yang saya terima adalah komisi yang didasarkan pada presentase kinerja.					
4	Keahlian yang saya miliki dihargai dalam bentuk insentif yang dibayarkan berdasarkan keahlian.					
5	Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya.					
6	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan saya.					
7	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan asuransi tenaga kerja kepada setiap karyawannya.					
8	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan pertolongan sosial kepada setiap karyawannya.					
9	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan pembayaran biaya sakit kepada setiap karyawannya.					
10	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan cuti hamil, sakit dan keadaan darurat (misalkan keluarga meninggal, dll).					

### KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan bekerja memenuhi target instansi/perusahaan					
2	Karyawan menghasilkan kualitas kerja yang baik					
3	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan cepat					
4	Karyawan tiba di kantor tepat pada waktunya					
5	Karyawan mampu bekerja sama sesuai waktu dan bidang tugas yang ditentukan dalam tim					
6	Karyawan dapat bekerja dengan rapi dan teliti dalam setiap pekerjaannya					
7	Karyawan bersikap professional					
8	Karyawan efektif dalam menggunakan sumber daya perusahaan.					
9	Karyawan saling menghargai satu sama lain dalam perusahaan					
10	Karyawan dituntut memiliki kreatifitas yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya					
11	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai standar perusahaan					
12	Karyawan mampu mencapai produktivitas sesuai target perusahaan					
13	Karyawan mampu bekerja dengan baik dalam pengawasan manajer					
14	Karyawan memiliki niat baik dalam bekerja bagi perusahaan					
15	Karyawan dapat saling bekerja sama walaupun tanpa pengawasan atasan/manajer					



55	2	3	3	2	3	3	2	3	21	55	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	27	55	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	40		
56	3	3	3	4	3	3	3	3	25	56	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33	56	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	49	
57	4	5	5	5	5	5	5	4	38	57	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	57	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73	
58	5	5	5	4	5	5	5	5	39	58	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	58	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	
59	4	3	2	4	4	4	4	5	30	59	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	42	59	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	59	
60	4	4	4	4	4	4	5	4	33	60	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43	60	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	63	
61	4	5	5	5	5	5	5	4	38	61	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	61	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
62	3	3	4	5	3	4	4	2	28	62	4	4	2	3	2	3	4	2	2	4	30	62	3	3	4	5	3	4	4	2	3	2	3	4	2	2	4	48		
63	4	5	4	4	5	5	5	5	37	63	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	63	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	71	
64	2	3	3	2	2	3	2	2	19	64	3	2	2	3	2	1	4	5	5	4	31	64	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	4	5	5	4	43		
65	2	3	3	2	3	4	4	3	24	65	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	35	65	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	48		
66	2	1	5	1	2	2	1	2	16	66	2	1	2	2	5	1	5	5	5	4	32	66	2	1	5	1	2	2	1	2	2	5	1	5	5	5	4	43		
67	4	5	5	5	5	5	4	5	38	67	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	46	67	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	70	
68	4	4	4	4	3	4	4	3	30	68	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	43	68	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	62	
69	4	4	4	4	3	4	5	3	31	69	4	5	3	4	3	5	4	5	4	3	40	69	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	3	5	59	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32	70	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	41	70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	60	
71	4	5	5	5	5	5	4	5	38	71	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48	71	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	72	
72	5	5	5	4	5	5	5	5	39	72	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48	72	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	72	
73	4	4	4	4	4	5	4	4	33	73	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46	73	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	66	
74	3	4	5	3	3	4	5	4	31	74	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	44	74	3	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	62		
75	5	5	5	4	5	5	5	5	39	75	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	75	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73	
76	4	2	5	4	4	4	4	4	31	76	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	76	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	60		
77	2	3	2	2	5	2	3	2	21	77	2	3	2	2	2	2	3	4	4	2	26	77	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2	3	4	4	2	40		
78	5	4	5	5	3	5	5	4	36	78	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	45	78	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	67		
79	4	4	3	4	5	2	5	5	32	79	2	5	5	3	4	4	4	5	2	4	38	79	4	4	3	4	5	2	5	5	3	4	4	4	5	2	4	58		
80	4	3	5	4	4	4	4	4	32	80	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	41	80	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	60	

## Hasil Uji Regresi, Autokorelasi dan Mutlikolinearitas

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	58.5250	11.50231	80
G.Kepemimpinan	30.4375	6.87289	80
Kompensasi	40.1375	7.42514	80

#### Correlations

		Kinerja	G.Kepemimpinan	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.973	.962
	G.Kepemimpinan	.973	1.000	.904
	Kompensasi	.962	.904	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	G.Kepemimpinan	.000	.	.000
	Kompensasi	.000	.000	.
N	Kinerja	80	80	80
	G.Kepemimpinan	80	80	80
	Kompensasi	80	80	80

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, G.Kepemimpinan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.992 <sup>a</sup>	.984	.984	1.45681	.984	2423.907	2	77	.000	2.209

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, G.Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10288.533	2	5144.266	2423.907	.000 <sup>b</sup>
	Residual	163.417	77	2.122		
	Total	10451.950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, G.Kepemimpinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.681	.918		1.831	.071	-.147	3.509					
G.Kepemimpinan	.946	.056	.565	16.930	.000	.835	1.058	.973	.888	.241	.182	5.494
Kompensasi	.699	.052	.451	13.502	.000	.596	.802	.962	.838	.192	.182	5.494

a. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Kompensasi	G.Kepemimpinan
1	Correlations	Kompensasi	1.000
		G.Kepemimpinan	-.904
	Covariances	Kompensasi	.003
		G.Kepemimpinan	-.003

a. Dependent Variable: Kinerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	G.Kepemimpinan	Kompensasi
1	1	2.970	1.000	.00	.00	.00
	2	.027	10.576	.76	.10	.01
	3	.004	28.652	.24	.90	.98

a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29.1495	73.5179	58.5250	11.41204	80
Residual	-5.37902	4.73576	.00000	1.43825	80
Std. Predicted Value	-2.574	1.314	.000	1.000	80
Std. Residual	-3.692	3.251	.000	.987	80

a. Dependent Variable: Kinerja

## Hasil Uji t dan Uji F

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, G.Kepemimpinan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 <sup>a</sup>	.984	.984	1.45681

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, G.Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10288.533	2	5144.266	2423.907	.000 <sup>b</sup>
	Residual	163.417	77	2.122		
	Total	10451.950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, G.Kepemimpinan

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.681	.918		1.831	.071
	G.Kepemimpinan	.946	.056	.565	16.930	.000
	Kompensasi	.699	.052	.451	13.502	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

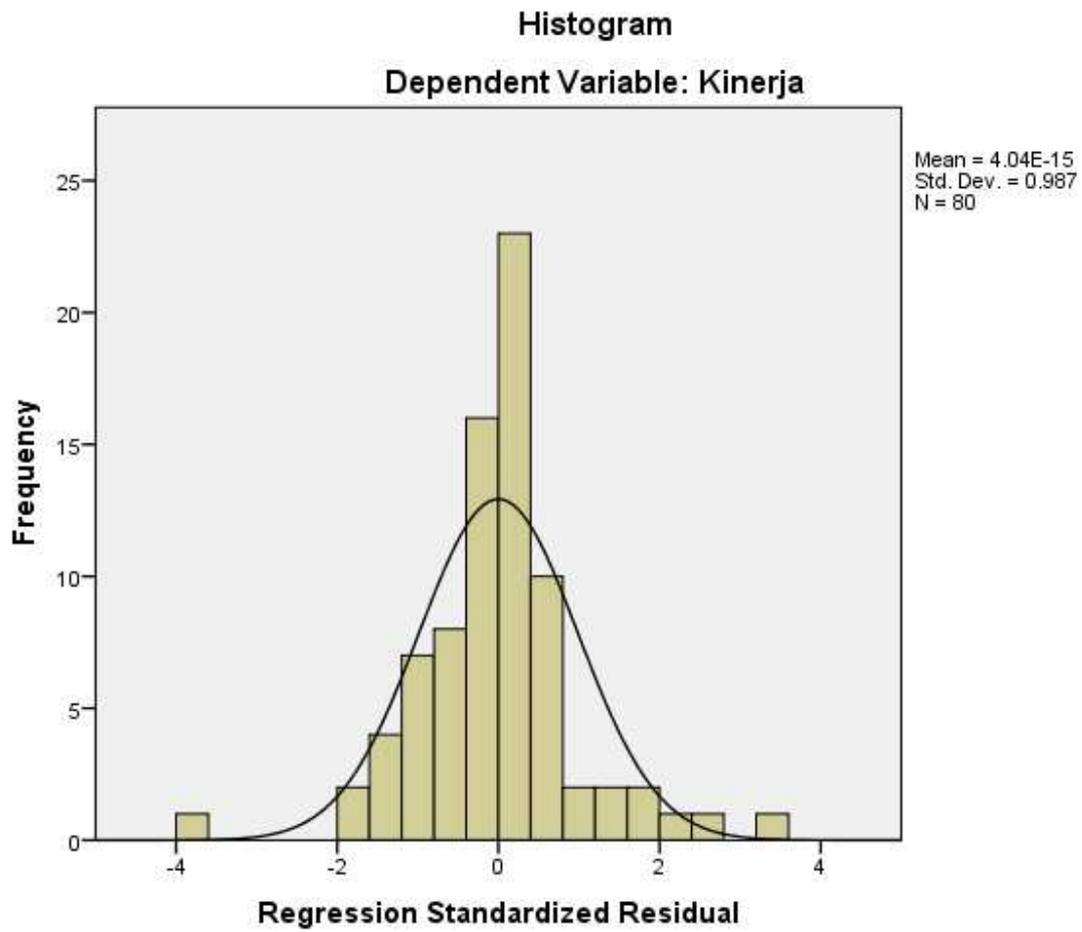
### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29.1495	73.5179	58.5250	11.41204	80
Residual	-5.37902	4.73576	.00000	1.43825	80
Std. Predicted Value	-2.574	1.314	.000	1.000	80
Std. Residual	-3.692	3.251	.000	.987	80

a. Dependent Variable: Kinerja

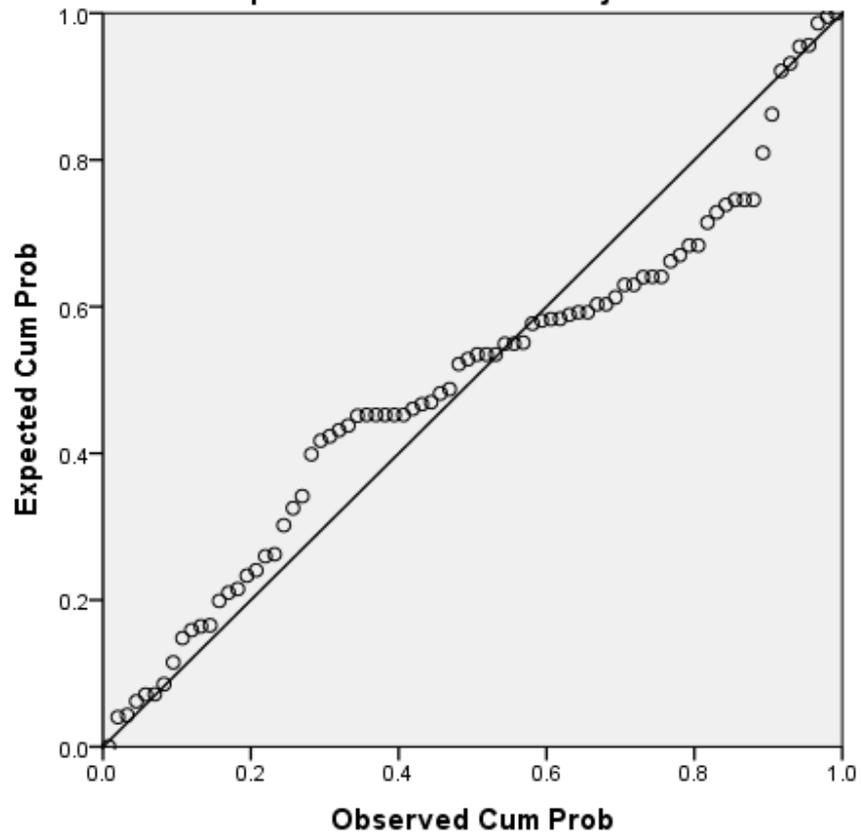
## Gambar Histogram

Charts



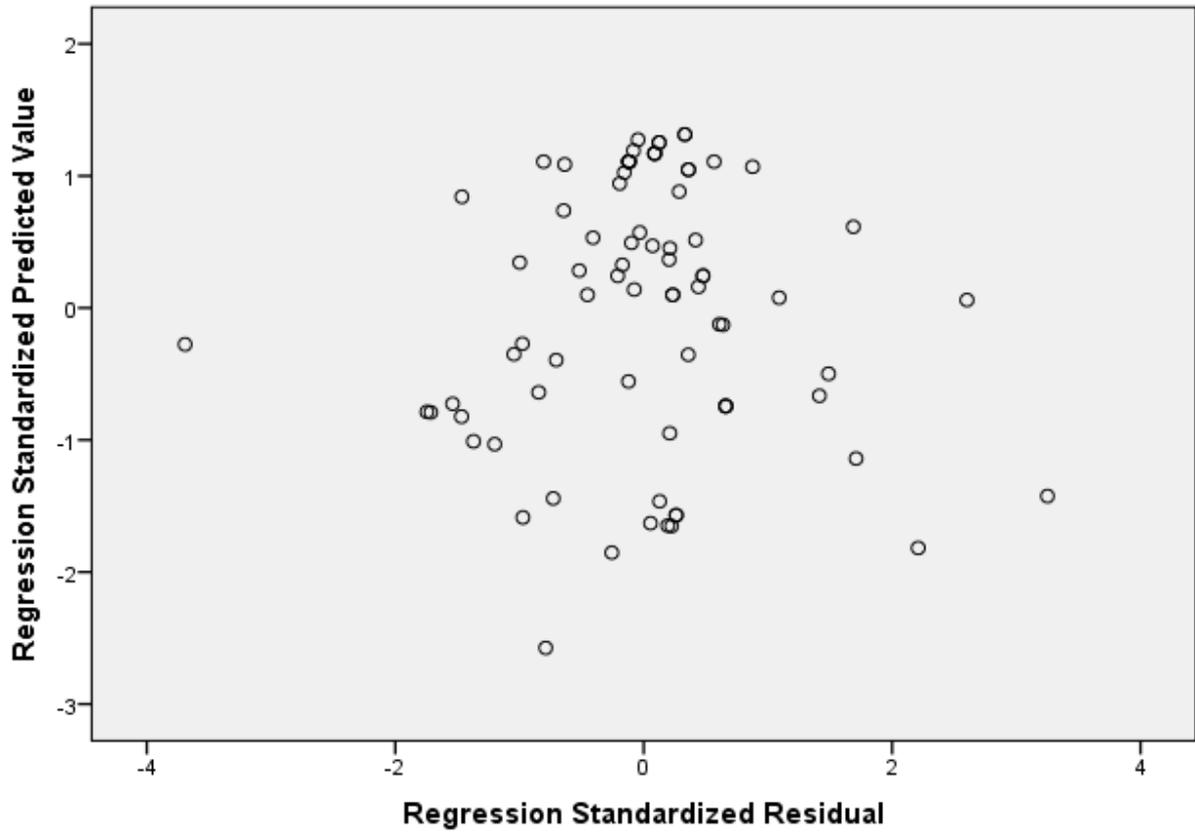
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



## Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		G.Kepemimpinan	Kompensasi	Kinerja
N		80	80	80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	30.4375	40.1375	58.5250
	Std. Deviation	6.87289	7.42514	11.50231
Most Extreme Differences	Absolute	.116	.112	.114
	Positive	.094	.092	.089
	Negative	-.116	-.112	-.114
Test Statistic		.116	.112	.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 <sup>c</sup>	.015 <sup>c</sup>	.013 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.892	.893	8

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.5750	1.13377	80
VAR00002	3.8250	1.09977	80
VAR00003	3.9375	1.10630	80
VAR00004	3.6250	1.22604	80
VAR00005	3.8250	1.09977	80
VAR00006	3.9625	1.03659	80
VAR00007	3.8750	1.16244	80
VAR00008	3.8125	1.22313	80

#### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.805	3.575	3.963	.387	1.108	.019	8
Item Variances	1.294	1.075	1.503	.429	1.399	.022	8
Inter-Item Covariances	.659	.313	.902	.589	2.879	.020	8
Inter-Item Correlations	.511	.232	.688	.456	2.961	.011	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	26.8625	35.386	.783	.686	.868
VAR00002	26.6125	36.443	.722	.586	.874
VAR00003	26.5000	37.215	.652	.557	.880
VAR00004	26.8125	36.205	.646	.538	.881
VAR00005	26.6125	38.645	.540	.498	.891
VAR00006	26.4750	37.493	.683	.497	.878
VAR00007	26.5625	36.173	.695	.509	.876
VAR00008	26.6250	36.212	.647	.583	.881

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.4375	47.237	6.87289	8

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

### Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.871	.870	10

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.9625	1.03659	80
VAR00002	3.9000	1.16489	80
VAR00003	3.8125	1.22313	80
VAR00004	3.9250	1.01601	80
VAR00005	3.9500	1.11264	80
VAR00006	3.8000	1.24677	80
VAR00007	4.2375	1.03415	80
VAR00008	4.4375	.83959	80
VAR00009	4.0875	1.17132	80
VAR00010	4.0250	1.01850	80

#### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.014	3.800	4.438	.638	1.168	.039	10
Item Variances	1.194	.705	1.554	.850	2.205	.067	10
Inter-Item Covariances	.480	.107	.976	.869	9.148	.043	10
Inter-Item Correlations	.401	.101	.924	.823	9.104	.023	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36.1750	44.172	.718	.900	.848
VAR00002	36.2375	43.550	.665	.559	.852
VAR00003	36.3250	43.209	.648	.609	.853
VAR00004	36.2125	45.688	.612	.570	.857
VAR00005	36.1875	44.407	.640	.559	.854
VAR00006	36.3375	42.429	.686	.540	.850
VAR00007	35.9000	47.458	.464	.447	.867
VAR00008	35.7000	49.681	.401	.263	.871
VAR00009	36.0500	47.187	.408	.397	.873
VAR00010	36.1125	45.215	.648	.896	.854

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.1375	55.133	7.42514	10

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

### Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.921	.920	15

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.5750	1.13377	80
VAR00002	3.8250	1.09977	80
VAR00003	3.9375	1.10630	80
VAR00004	3.6250	1.22604	80
VAR00005	3.8250	1.09977	80
VAR00006	3.9625	1.03659	80
VAR00007	3.8750	1.16244	80
VAR00008	3.8125	1.22313	80
VAR00009	3.9125	1.00874	80
VAR00010	3.9500	1.11264	80
VAR00011	3.8000	1.24677	80
VAR00012	4.2375	1.03415	80
VAR00013	4.4500	.84043	80
VAR00014	4.1000	1.15397	80
VAR00015	3.6375	1.13900	80

#### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.902	3.575	4.450	.875	1.245	.053	15
Item Variances	1.238	.706	1.554	.848	2.201	.047	15
Inter-Item Covariances	.542	.057	1.211	1.154	21.261	.048	15
Inter-Item Correlations	.433	.055	.938	.883	16.965	.022	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	54.9500	111.668	.808	.955	.910
VAR00002	54.7000	114.365	.711	.649	.913
VAR00003	54.5875	115.131	.672	.726	.915
VAR00004	54.9000	114.446	.623	.582	.916
VAR00005	54.7000	117.200	.583	.571	.917
VAR00006	54.5625	115.945	.685	.586	.914
VAR00007	54.6500	113.496	.705	.606	.914
VAR00008	54.7125	112.638	.700	.781	.914
VAR00009	54.6125	118.266	.593	.657	.917
VAR00010	54.5750	114.880	.679	.701	.914
VAR00011	54.7250	110.835	.759	.632	.912
VAR00012	54.2875	120.410	.477	.542	.920
VAR00013	54.0750	124.247	.392	.363	.922
VAR00014	54.4250	121.513	.372	.466	.924
VAR00015	54.8875	113.468	.723	.928	.913

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58.5250	132.303	11.50231	15

Tabel R

NILAI-NILAI R PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
			29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
7	0,754	0,874						
8	0,707	0,834	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
			34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
12	0,576	0,708						
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
			39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
17	0,482	0,605						
18	0,468	0,590	41	0,308	0,398	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389			
			44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537						
23	0,413	0,526	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364	1000	0,063	0,081
			50	0,279	0,361			

Sumber : Conover, W.J., Practical Nonparametric Statistics, John Wiley & Sons, Inc., 1973

Tabel t

0,05			
1	12.70620	51	2.00758
2	4.30265	52	2.00665
3	3.18245	53	2.00575
4	2.77645	54	2.00488
5	2.57058	55	2.00404
6	2.44691	56	2.00324
7	2.36462	57	2.00247
8	2.30600	58	2.00172
9	2.26216	59	2.00100
10	2.22814	60	2.00030
11	2.20099	61	1.99962
12	2.17881	62	1.99897
13	2.16037	63	1.99834
14	2.14479	64	1.99773
15	2.13145	65	1.99714
16	2.11991	66	1.99656
17	2.10982	67	1.99601
18	2.10092	68	1.99547
19	2.09302	69	1.99495
20	2.08596	70	1.99444
21	2.07961	71	1.99394
22	2.07387	72	1.99346
23	2.06866	73	1.99300
24	2.06390	74	1.99254
25	2.05954	75	1.99210
26	2.05553	76	1.99167
27	2.05183	77	1.99125
28	2.04841	78	1.99085
29	2.04523	79	1.99045
30	2.04227	80	1.99006
31	2.03951	81	1.98969
32	2.03693	82	1.98932
33	2.03452	83	1.98896
34	2.03224	84	1.98861
35	2.03011	85	1.98827
36	2.02809	86	1.98793
37	2.02619	87	1.98761
38	2.02439	88	1.98729
39	2.02269	89	1.98698
40	2.02108	90	1.98667
41	2.01954	91	1.98638
42	2.01808	92	1.98609
43	2.01669	93	1.98580
44	2.01537	94	1.98552
45	2.01410	95	1.98525
46	2.01290	96	1.98498
47	2.01174	97	1.98472
48	2.01063	98	1.98447
49	2.00958	99	1.98422
50	2.00856	100	1.98397

0,05			
101	1.98373	151	1.97580
102	1.98350	152	1.97569
103	1.98326	153	1.97559
104	1.98304	154	1.97549
105	1.98282	155	1.97539
106	1.98260	156	1.97529
107	1.98238	157	1.97519
108	1.98217	158	1.97509
109	1.98197	159	1.97500
110	1.98177	160	1.97490
111	1.98157	161	1.97481
112	1.98137	162	1.97472
113	1.98118	163	1.97462
114	1.98099	164	1.97453
115	1.98081	165	1.97445
116	1.98063	166	1.97436
117	1.98045	167	1.97427
118	1.98027	168	1.97419
119	1.98010	169	1.97410
120	1.97993	170	1.97402
121	1.97976	171	1.97393
122	1.97960	172	1.97385
123	1.97944	173	1.97377
124	1.97928	174	1.97369
125	1.97912	175	1.97361
126	1.97897	176	1.97353
127	1.97882	177	1.97346
128	1.97867	178	1.97338
129	1.97852	179	1.97331
130	1.97838	180	1.97323
131	1.97824	181	1.97316
132	1.97810	182	1.97308
133	1.97796	183	1.97301
134	1.97783	184	1.97294
135	1.97769	185	1.97287
136	1.97756	186	1.97280
137	1.97743	187	1.97273
138	1.97730	188	1.97266
139	1.97718	189	1.97260
140	1.97705	190	1.97253
141	1.97693	191	1.97246
142	1.97681	192	1.97240
143	1.97669	193	1.97233
144	1.97658	194	1.97227
145	1.97646	195	1.97220
146	1.97635	196	1.97214
147	1.97623	197	1.97208
148	1.97612	198	1.97202
149	1.97601	199	1.97196
150	1.97591	200	1.97190



**Table F**

Dk2	Dk1					Dk2	Dk1				
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	161.44764	199.5	215.70735	224.58324	230.16188	51	4.030392	3.178799	2.786229	2.553395	2.396605
2	18.512821	19	19.164292	19.246794	19.29641	52	4.026631	3.175141	2.7826	2.549763	2.392953
3	10.127964	9.5520945	9.2766282	9.1171823	9.0134552	53	4.023017	3.171626	2.779114	2.546273	2.389444
4	7.7086474	6.9442719	6.5913821	6.3882329	6.2560565	54	4.019541	3.168246	2.775762	2.542918	2.38607
5	6.607891	5.786135	5.4094513	5.1921678	5.0503291	55	4.016195	3.164993	2.772537	2.539689	2.382823
6	5.9873776	5.1432528	4.7570627	4.533677	4.3873742	56	4.012973	3.161861	2.769431	2.536579	2.379697
7	5.5914478	4.7374141	4.3468314	4.1203117	3.9715232	57	4.009868	3.158843	2.766438	2.533583	2.376684
8	5.3176551	4.4589701	4.0661806	3.8378534	3.6874987	58	4.006873	3.155932	2.763552	2.530694	2.37378
9	5.117355	4.2564947	3.8625484	3.6330885	3.4816587	59	4.003982	3.153123	2.760767	2.527907	2.370977
10	4.9646027	4.102821	3.7082648	3.4780497	3.3258345	60	4.001191	3.150411	2.758078	2.525215	2.36827
11	4.8443357	3.982298	3.5874337	3.35669	3.2038743	61	3.998494	3.147791	2.755481	2.522615	2.365656
12	4.7472253	3.8852938	3.4902948	3.2591667	3.1058752	62	3.995887	3.145258	2.75297	2.520101	2.363128
13	4.6671927	3.8055653	3.4105336	3.1791171	3.0254383	63	3.993365	3.142809	2.750541	2.51767	2.360684
14	4.6001099	3.7388918	3.3438887	3.1122498	2.9582489	64	3.990924	3.140438	2.748191	2.515318	2.358318
15	4.5430771	3.6823203	3.2873821	3.0555683	2.9012945	65	3.98856	3.138142	2.745915	2.51304	2.356028
16	4.4939984	3.6337235	3.2388715	3.0069173	2.8524092	66	3.986269	3.135918	2.743711	2.510833	2.353809
17	4.4513217	3.5915306	3.1967768	2.9647081	2.8099962	67	3.984049	3.133762	2.741574	2.508695	2.351658
18	4.4138734	3.5545571	3.1599076	2.9277442	2.7728532	68	3.981896	3.131672	2.739502	2.506621	2.349573
19	4.3807497	3.5218933	3.12735	2.8951073	2.7400575	69	3.979807	3.129644	2.737492	2.504609	2.34755
20	4.3512435	3.4928285	3.0983912	2.8660814	2.7108898	70	3.977779	3.127676	2.735541	2.502656	2.345586
21	4.3247937	3.4668001	3.072467	2.8400998	2.6847807	71	3.97581	3.125764	2.733647	2.50076	2.34368
22	4.3009495	3.4433568	3.049125	2.8167083	2.6612739	72	3.973897	3.123907	2.731807	2.498919	2.341828
23	4.2793443	3.4221322	3.0279984	2.7955387	2.6399994	73	3.972037	3.122103	2.730019	2.497129	2.340028
24	4.2596772	3.4028261	3.0087866	2.7762893	2.6206541	74	3.970229	3.120349	2.72828	2.495388	2.338278
25	4.241699	3.38519	2.9912409	2.7587105	2.6029874	75	3.968471	3.118642	2.726589	2.493696	2.336576

26	4.2252012	3.3690164	2.975154	2.7425941	2.5867901	76	3.96676	3.116982	2.724944	2.492049	2.33492
27	4.2100084	3.3541308	2.9603513	2.7277653	2.5718864	77	3.965094	3.115366	2.723343	2.490447	2.333308
28	4.1959717	3.3403856	2.9466853	2.7140758	2.5581275	78	3.963472	3.113792	2.721783	2.488886	2.331739
29	4.1829642	3.3276545	2.9340299	2.7013993	2.5453865	79	3.961892	3.11226	2.720265	2.487366	2.33021
30	4.1708768	3.3158295	2.9222772	2.6896276	2.5335545	80	3.960352	3.110766	2.718785	2.485885	2.328721
31	4.1596151	3.3048173	2.911334	2.6786671	2.5225378	81	3.958852	3.109311	2.717343	2.484441	2.327269
32	4.1490974	3.2945368	2.9011196	2.6684369	2.5122549	82	3.957388	3.107891	2.715937	2.483034	2.325854
33	4.1392525	3.2849177	2.8915635	2.6588665	2.502635	83	3.955961	3.106507	2.714565	2.481661	2.324473
34	4.1300177	3.275898	2.8826042	2.649894	2.4936159	84	3.954568	3.105157	2.713227	2.480322	2.323126
35	4.1213381	3.2674235	2.8741875	2.6414652	2.4851432	85	3.953209	3.103839	2.711921	2.479015	2.321812
36	4.1131652	3.2594463	2.8662656	2.6335321	2.4771687	86	3.951882	3.102552	2.710647	2.47774	2.320529
37	4.1054558	3.2519238	2.8587961	2.6260523	2.4696496	87	3.950587	3.101296	2.709402	2.476494	2.319277
38	4.0981717	3.2448184	2.8517413	2.618988	2.4625482	88	3.949321	3.100069	2.708187	2.475277	2.318053
39	4.0912785	3.2380961	2.8450678	2.6123056	2.4558306	89	3.948084	3.09887	2.706999	2.474089	2.316858
40	4.0847457	3.231727	2.8387454	2.6059749	2.4494664	90	3.946876	3.097698	2.705838	2.472927	2.315689
41	4.0785456	3.2256838	2.8327471	2.599969	2.4434286	91	3.945694	3.096553	2.704703	2.471791	2.314547
42	4.0726537	3.2199423	2.8270487	2.5942634	2.4376926	92	3.944539	3.095433	2.703594	2.470681	2.313431
43	4.0670473	3.2144803	2.8216282	2.5888361	2.4322365	93	3.943409	3.094337	2.702509	2.469595	2.312339
44	4.0617063	3.209278	2.8164658	2.5836674	2.4270401	94	3.942303	3.093266	2.701448	2.468533	2.31127
45	4.0566123	3.2043173	2.8115435	2.5787392	2.4220855	95	3.941221	3.092217	2.700409	2.467494	2.310225
46	4.0517486	3.1995817	2.8068449	2.574035	2.417356	96	3.940163	3.091191	2.699393	2.466476	2.309202
47	4.0470998	3.1950563	2.8023552	2.56954	2.4128368	97	3.939126	3.090187	2.698398	2.46548	2.3082
48	4.042652	3.1907273	2.7980606	2.5652405	2.4085141	98	3.938111	3.089203	2.697423	2.464505	2.30722
49	4.0383925	3.1865824	2.7939489	2.561124	2.4043754	99	3.937117	3.08824	2.696469	2.46355	2.306259
50	4.0343095	3.1826099	2.7900084	2.5571792	2.4004091	100	3.936143	3.087296	2.695534	2.462615	2.305318