

**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. SUMBETRI MEGAH
KAB. LANGKAT**

SKRIPSI

Oleh :

ITA PULINA

NPM : 14 832 0135



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. SUMBETRI MEGAH
KAB. LANGKAT**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumbetri Megah Kab.
Langkat

Nama Mahasiswa : ITA FULINA

NPM : 148320135

Jurusan : Manajemen



Tanggal Lulus : 27 September 2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip hasil karya dari orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulis ilmiah.

Saya bersedia menerima pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dari sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



ABSTRAK

**Pengaruh
Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada
Sumbertri Megah Kab. Langkat**

**Dan
PT.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumbertri Megah Kab. Langkat”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sumbertri Megah Kab. Langkat. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yang merupakan suatu teknik pengambilan sampel dimana sampel yang diambil merupakan sampel yang paling mudah diperoleh atau dijumpai, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel perilaku pemimpin sebesar 5.873 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.675 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Pada variabel fasilitas sebesar 2.755 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.675 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel fasilitas secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $55.235 > 3.18$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti perilaku pemimpin dan kompensasi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,702. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 70,2%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,2% prestasi kerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh perilaku pemimpin dan kompensasi. Sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini..

Kata kunci : Perilaku Pemimpin, Kompensasi, Prestasi Kerja

ABSTRACT

The Influence of Behavior of Leaders and Compensation on Employee Performance at PT. Sumbertri Megah Regency

This study aims to determine "The Effect of Leaders' and Compensation's Behavior on Employee Performance at PT. Sumbertri Megah Kab. Langkat ". This type of research is associative, namely a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were all employees at PT. Sumbertri Megah Regency. And by using a saturated sample technique which is a sampling technique where the sample taken is the sample that is most easily obtained or found, then the number of samples in this study were 50 employees. Based on the results of the t test it can be seen that t counts on the leader behavior variable of 5.873 is greater than t table of 1.675 with probability t that sig 0,000 is smaller than the significance limit of 0.005. Based on these values, the leader behavior variable has a positive and significant effect on the employee performance variables. In the facility variable of 2,755 greater than t table of 1,675 with probability t that is sig 0,000 is smaller than the significance limit of 0,005, then the facility variable partially has a positive and significant influence on employee performance variables. Based on the results of the F test, the Fcount value is 55.235 > 3.18 with sig 0,000 < 50.05, indicating that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that leader behavior and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee work performance variables. obtained at 0.702. To see the influence of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so that KD = 70.2% is obtained. This figure shows that 70.2% of employee work performance (dependent variable) can be explained by leader behavior and compensation. The remaining 29.8% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Leader Behavior, Compensation, Work Achievement

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Tuhan yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumbertri Megah Kab. Langkat”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua terutama buat ibu saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Yuni Syahputri SE, Msi Pembimbing II sayayang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat kedua abang saya andy kurniawan dan frendy tanamal terimakasih telah memberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Buat sahabat-sahabatku binna giting dan yulifa tarigan yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Areayang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Juli 2019

Itapulina
14.832.0135

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1. Prestasi Kerja	7
2.1.1. Pengertian Prestasi Kerja	7
2.1.2. Manfaat dan Penilaian Prestasi Kerja	8
2.1.3. Indikator Komitmen	9
2.2. Kepemimpinan	11
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan	11
2.2.2. Perilaku Pemimpin	12
2.2.3. Faktor Kepemimpinan	15
2.2.4. Indikator Kepemimpinan	17
2.3. Kompensasi	18
2.3.1. Pengertian Kompensasi	18
2.3.2. Penggolongan dan Bentuk Kompensasi	19
2.3.3. Faktor-faktor Kompensasi	19
2.3.4. Indikator Kompensasi	23
2.4. Penelitian Terdahulu	26
2.5. Kerangka Konseptual	27
2.6. Hipotesis	27

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	29
3.2. Populasi dan Sampel	30
3.3. Definisi Operasional.....	31
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	31
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6. Teknik Analisis Data.....	32

BAB IV. PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	36
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	36
4.1.2. Struktur Organisasi.....	38
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	50
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	50
4.2. Hasil Penelitian	55
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	55
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	58
4.2.3. Uji Statistik.....	62
4.2.4. Uji Hipotesis.....	64
4.2.5. Koefisien Determinasi.....	66
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	66

BAB V. KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan.....	70
5.2. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

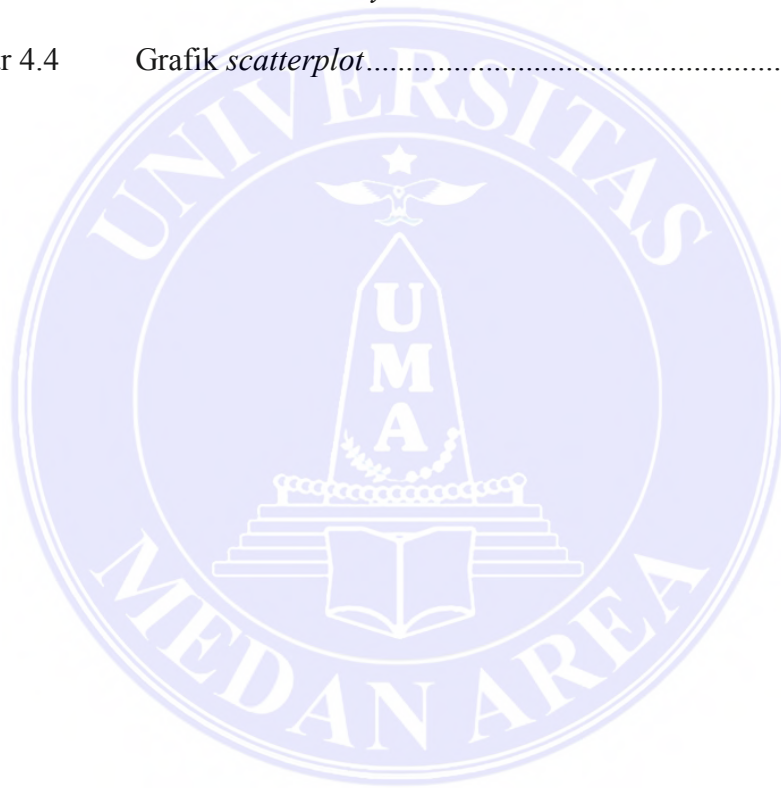
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	28
Tabel 3.2	Operasional variabel	30
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 4.2.	Tabulasi Data Responden Variabel Kepemimpinan (X1)...	51
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel Kompensasi (X1)	52
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Prestasi Kerja (Y).....	54
Tabel 4.5	Estimasi Uji Validitas.....	56
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	57
Tabel 4.7	Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.8	Analisis Linear Berganda	63
Tabel 4.9	Uji Parsial (Uji t)	63
Tabel 4.10	Uji Simultan (Uji F).....	65
Tabel 4.1`	Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	38
Gambar 4.2	Histogram	59
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	60
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	62



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di tengah perkembangan infrastruktur, dibutuhkan teknologi material yang bisa diterapkan secara cepat tetapi juga dengan kualitas yang terjaga. Beton pracetak dapat menjadi jawaban atas tantangan pembangunan tersebut. Beton pracetak merupakan masa depan industri konstruksi. Usaha Konstruksi Beton merupakan konstruksi dengan bahan dari beton yang terdiri dari semen (umum Portland semen) dan bahan semen lain seperti fly ash dan semen terak , agregat (agregat kasar umumnya terbuat dari batu kerikil atau dihancurkan seperti kapur , atau batu granit , ditambah agregat halus seperti pasir), air , dan kimia pencampuran. Dalam melakukan suatu konstruksi biasanya dilakukan sebuah perencanaan terpadu. Hal ini terkait dengan metode penentuan besarnya biaya yang diperlukan, rancang bangun, dan efek lain yang akan terjadi saat pelaksanaan konstruksi. Sebuah perencanaan yang baik, akan menentukan suksesnya sebuah bangunan yang terkait dengan pendanaan, dampak lingkungan, keamanan lingkungan, ketersediaan material, logistik, ketidaknyamanan publik terkait dengan pekerjaan konstruksi, persiapan dokumen tender, dan lain sebagainya.

Seiring perkembangan pembangunan yang semakin pesat maka kebutuhan akan produk produk konstruksi beton menjadi kebutuhan mutlak. Banyak pelaku usaha banting setir melirik usaha konstruksi ini dengan alasan

bangsa pasar yang besar serta daya beli konsumen pun tinggi baik individu maupun instansi sudah pasti membutuhkan.

Beton pracetak merupakan salah satu industri atau perusahaan yang bergerak Konstruksi Beton. yang berarti sebagai organisasi dalam suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama sebagai keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Danang Sunyoto, 2012:1). Karena itu, sumber daya manusia/karyawan harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan. Untuk mengelola karyawan atau sumber daya manusia tersebut dalam mencapai visi dan tujuan perusahaan, maka dibutuhkan seorang pemimpin dalam mengatur perusahaan itu.

Salah satu perilaku seorang pemimpin adalah bersifat motivasional artinya memberikan motivasi pada bawahan sehingga bawahan menjadi puas yang berdampak pada prestasi yang efektif, dan memberikan latihan (coaching), bimbingan, dukungan, dan ganjaran yang perlu untuk prestasi yang efektif.

Perilaku kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Menurut Veithzal Rivai, (2004:2-3), definisi

kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya ,sedangkan Christantius Dwiatmadja (2000:128-129) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang sehingga mau bekerja dengan baik dengan mencurahkan kemampuan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan lebih berprestasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. R.Wayne Mondy (2008:6) juga menyebutkan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima pada karyawan sebagai pengganti balas jasa yang telah mereka berikan.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu prestasi perusahaan. Hasibuan (2005:95), prestasi kerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Nitisimito (2002:99) prestasi sebagai suatu catatan tentang hasilhasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut work performance. Menurut Gibson (2013 ; 52) faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor individu, psikologis dan

organisasi. Prestasi seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa jika ingin prestasi perusahaan baik, maka pemimpin perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kinerja setiap karyawannya baik dengan cara menciptakan kondisi yang kondusif yaitu memotivasi karyawan berprestasi. Penurunan prestasi kerja pemimpin perusahaan yang masih belum memimpin dengan baik. Ada pun masalah perilaku pemimpin tersebut adalah kurangnya disiplin pemimpin terhadap karyawannya dan sikap pemimpin menunjukkan kurang tegas dan terbuka dalam mengambil keputusan, mempengaruhi, mendorong dan menggerakkan bawahannya sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan dari seorang pemimpin. Pimpinan jarang melakukan pengarahan tugas karyawan, tidak adanya motivasi kerja, jarang mengadakan pertemuan untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja. Perilaku pemimpin seperti ini telah berpengaruh terhadap menurunnya prestasi kerja karyawan. Adapun masalah pada kompensasi adalah kurangnya fasilitas transportasi yang diterima karyawan cenderung kurang puas sehingga mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

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

penelitian tentang **“Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sumbetri Megah Langkat ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat ditarik suatu permasalahan yaitu :

1. Apakah variabel perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumbetri Megah kab.langkat?
2. Apakah variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumbetri Megah kab.langkat?
3. Apakah perilaku pemimpin dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Sumbetri Megah kab.langkat?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk mengetahui apakah variabel perilaku pemimpin berpengaruh positif & signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumbetri Megah kab.langkat.
- b. Untuk mengetahui apakah variabel kompensasi berpengaruh positif & signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumbetri Megah kab.langkat.

- c. Untuk mengetahui apakah perilaku pemimpin dan kompensasi berpengaruh positif & signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT.Sumbetri Megah kab.langkat.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi perusahaan

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

- b. Bagi penulis

Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam masalah perilaku pemimpin dan kompensasi yang diterima karyawan terhadap prestasi kerja yang ada pada perusahaan sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan yang khususnya pada sumber daya manusia.

- c. Bagi fakultas.

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

- d. Bagi peneliti lain.

Agar dapat memperluas wawasan dan pengetahuan dalam masalah perilaku pemimpin dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Dapat di jadikan sebagai bahan referensi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Prestasi Kerja

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

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

As'ad (2003 : 63), mengutip pendapat Maier menjelaskan bahwa yang umum dipakai sebagai kriteria ukuran prestasi kerja adalah :

“kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.”

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan (1990 : 188) bahwa :

“prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan.”

Garry Dessler (2010:191) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Nurmansyah (2010:191) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses dimana kontribusi seorang karyawan pada organisasi dinilai selama periode khusus tertentu.

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan mengadakan penilaian prestasi kerja berarti suatu organisasi telah memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut secara baik. Perlu diperhatikan bahwa dalam melakukan penilaian harus dihindari adanya unsur “suka” dan “tidak suka” sehingga objektivitas dapat dicapai.

Penilaian prestasi kerja karyawan pada hakikatnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap performance kerja karyawan terhadap potensi setiap karyawan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dan organisasi itu sendiri (Sihotang dalam Hariyandi dan Susi, 2014:23).

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

2.1.2 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2001 : 89), manfaat penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana perusahaan bisa sukses dalam pekerjaannya.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
 4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
 5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
 6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang bagus.
 7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahannya supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahan mereka tersebut.
 8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
 9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
 10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
 11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- Berdasarkan manfaat penilaian prestasi kerja tersebut, maka dapat ditemukan indikator-indikator prestasi kerja.

2.1.3 Indikator-indikator prestasi kerja

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

1. Kualitas kerja

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

2. Kuantitas kerja

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

3. Hubungan kerja

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

4. Kepemimpinan

Merupakan cara atau gaya pemimpin dalam memimpin perusahaan.

5. Kehati-hatian

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

6. Pengetahuan

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

7. Kerajinan

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

8. Kesetiaan

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

9. Keandalan kerja

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.

10. Inisiatif

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

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja saling berhubungan antara satu sama lain.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009:133)

Kepemimpinan menurut DuBrin (2005:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayetno,2008:126) Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (*Leadership*) sebagai pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias. Memimpin berarti membimbing, melaksanakan mengarahkan, dan mendahului.

2.2.2 Perilaku Pemimpin

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

hubungan, tinggi hubungan dan rendah tugas, serta rendah hubungan dan rendah tugas.

<i>Participating supporting</i>	<i>Selling Coaching</i>
<i>Delegating</i>	<i>Telling Directing</i>

Gambar 2.1
Kepemimpinan situasional

Telling (memberitahu) : Gaya kepemimpinan ini merupakan gaya yang kurang mempercayai bawahannya. Yaitu dengan memberitahukan, menunjukkan, menginstruksikan secara spesifik. Disini pemimpin hanya sedikit membuka komunikasi yang bersifat sosio-emosional pada karyawannya.

Selling (menjual dan penjual) : Di sini , tuntutan penyelesaian tugas sangat tinggi. Dengan gaya ini pemimpin sering kali memberikan pelatihan, training dan tugas tambahan. Ini untuk menjaga kualitas pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang di berikan. Karena tidak ingin adanya penurunan kualitas, maka interaksi pemimpin dan karyawan pun akan intensif.

Participating (partisipasi) : Dengan gaya ini, pemimpin akan sangat interaktif untuk menjalin hubungan dengan karyawan. Akan banyak cerita cerita yang bertujuan membangun hubungan emosional antara pemimpin dan karyawan. Dengan kondisi ini, karyawan pun akan sangat nyaman dengan pemimpinnya.

Delegating (pen-delegasian) : Pemimpin memiliki tingkat “kepercayaan” yang tinggi pada karyawannya. Hanya dengan sedikit pengarahan, lalu karyawan akan di bebaskan untuk mengerjakan tugasnya sendiri tanpa bimbingannya. Gaya seperti ini dapat meningkatkan kemandirian dan meminimkan rasa ketergantungan pada pemimpin.

Keempat perilaku pokok pemimpin tersebut secara esensial menggambarkan perilaku kepemimpinan yang berbeda. Perilaku kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Hal ini boleh jadi sangat berbeda dengan persepsi pemimpin tentang perilakunya sendiri, yang dapat kita sebut sebagai persepsi diri dan bukan perilaku.

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

1. Perilaku tugas

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

2. Perilaku hubungan

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

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari perilaku tugas adalah terletak pada proses komunikasi satu arah, yaitu adanya petunjuk dari pimpinan yang perlu dilakukan oleh anggota/bawahan. Sedangkan perilaku hubungan adanya komunikasi dua arah dari pimpinan dan bawahan dan sebaliknya dari bawahan ke pimpinan. Dengan adanya komunikasi dua arah diharapkan mampu meningkatkan partisipasi bawahan dan meningkatkan motivasi kerja baik bagi pimpinan maupun bawahan.

2.2.3 Faktor-faktor Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Pemimpin memiliki tugas menyelami kebutuhan-kebutuhan kelompok dan keinginan kelompok. Tugas pemimpin tersebut akan berhasil dengan baik apabila setiap pemimpin memahami akan tugas yang harus dilaksanakannya. Oleh karena itu kepemimpinan akan tampak dalam proses dimana seseorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi dan atau menguasai pikiran-pikiran, perasaan-perasaan atau tingkah laku orang lain. Untuk keberhasilan

dalam pencapaian suatu tujuan diperlukan seorang pemimpin yang profesional, dimana ia memahami akan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin, serta melaksanakan peranannya sebagai seorang pemimpin.

Disamping itu pemimpin harus menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan bawahan, sehingga terciptanya suasana kerja yang membuat bawahan merasa aman, tentram, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya dalam rangka tercapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Menurut Hadari (2003;70) menjelaskan bahwa unsur-unsur dalam kepemimpinan adalah

1. Adanya seseorang yang berfungsi memimpin, yang disebut pemimpin (*leader*).
2. Adanya orang lain yang dipimpin.
3. Adanya kegiatan yang menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran, dan tingkah lakunya.
4. Adanya tujuan yang hendak dicapai dan berlangsung dalam suatu proses di dalam organisasi, baik organisasi besar maupun kecil.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Davis menyimpulkan ada empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasi, yaitu :

- Kecerdasan : seorang pemimpin harus mempunyai kecerdasan yang melebihi para anggotanya.
- Kematangan dan keluasan sosial (*Social maturity and breadth*) : seorang pemimpin biasanya memiliki emosi yang stabil, matang, memiliki aktivitas dan pandangan yang cukup matang.
- Motivasi dalam dan dorongan prestasi (*Inner motivation and achievement drives*) : dalam diri seorang pemimpin harus mempunyai motivasi dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan.
- Hubungan manusiawi : pemimpin harus bisa mengenali dan menghargai para anggotanya Menurut Greece, di dalam suatu organisasi, hubungan antara bawahan dengan pimpinan bersifat saling mempengaruhi.

2.2.4 Indikator-indikator Kepemimpinan

1. Jujur

Perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan dan pekerjaan.

2. Toleransi

Sikap dan tindakan yang menghargai perbedaan agama, suku, etnis dan tindakan orang lain yang berbeda dari dirinya.

3. Disiplin

Tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.

4. Kerjasama

Perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar, tugas dan menyelesaikan tugas sebaik-baiknya.

5. Kreatif

Berpikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan cara atau hasil baru dari sesuatu yang telah dimiliki.

6. Mandiri

Sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas.

7. Rasa ingin tahu

Sikap dan tindakan yang selalu berupaya untuk mengetahui lebih mendalam dan meluas dari sesuatu yang dipelajari, dilihat dan didengar.

8. Komunikatif

Tindakan memperlihatkan rasa senang, berbicara, bergaul dan bekerja sama dengan orang lain.

2.3 Pengertian Kompensasi

Menurut Henry Simamora (1999 : 540) antara lain :

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

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

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

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

2.3.1 Tujuan Pemberian Kompensasi

Adapun tujuan-tujuan dari kompensasi, yaitu :

- 1 Memperoleh personalia yang *qualified*.
- 2 Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang.
- 3 Menjamin keadilan.
- 4 Produktivitas.
- 5 Kesiediaan untuk membayar.
- 6 Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian.

2.3.2 Penggolongan dan Bentuk Kompensasi

1. Penggolongan kompensasi

Menurut Henry Simamora (1999 : 561) secara umum kompensasi dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu imbalan-imbalan intrinsik (*intrinsic*

rewards) dan imbalan-imbalan ekstrinsik (*extrinsic rewards*). Berikut ini akan dijelaskan satu persatu pengertian dua golongan tersebut yaitu :

a. Kompensasi intrinsik

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

b. Kompensasi ekstrinsik

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

2. Bentuk kompensasi.

a. Gaji pokok

Menurut Henry Simamora (1999 : 563)

Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja) karyawan-karyawan manajemen, staf professional, klerikal (pekerja-pekerja kerah putih) biasanya digaji.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002 : 119)

Gaji merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode keperiode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja. Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

b. Insentif

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

c. Tunjangan

Menurut Henry Simamora (1999 : 663) :

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

d. Fasilitas

Menurut Henry Simamora (1999 : 661) :

Fasilitas (*perquisites*) adalah tunjangan-tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan. Tanda status atau prestise yang dapat dilihat diantara orang-orang yang menduduki eselon yang lebih tinggi dari suatu organisasi, pada kenyataannya, membentuk pendapatan psikis. Kantor yang mewah, kemudahan terhadap pesawat perusahaan, kendaraan dinas yang mewah, keanggotaan dalam klub, dan fasilitas parkir khusus adalah contoh biasa dari penghasilan tambahan.

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

2.3.3 Faktor-faktor Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dikemukakan oleh Hasibuan (2009:127-129) sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka komoensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan

dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh / organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dan Undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin besa. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat

kompensai / upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan Lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang ang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.

2.3.4 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Upah dan gaji, Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan.upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan, Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas, Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

2.4 penelitian terdahulu

Sebelum melakukan penelitian tentang pengaruh variabel perilaku pemimpin dan kompensasi yang diterima karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, maka terlebih dahulu peneliti mengamati dan mencermati hasil penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

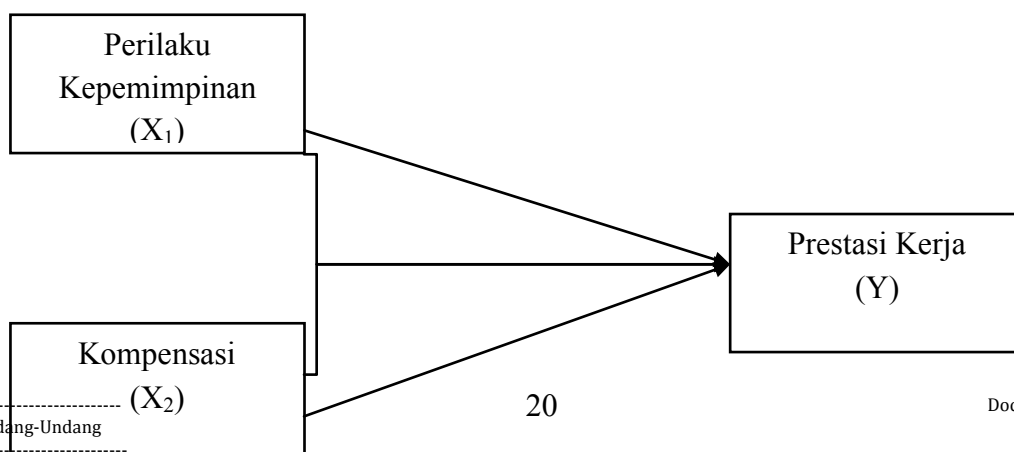
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Jenis Analisis
1.	Ema Ratna (2014), Universitas diponegoro	Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT.Pelindo Cabang Semarang.	Mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan sehingga hipotesis diterima.hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memberi pengaruh terhadap prestasi karyawan.	Analisis linear berganda

2.	Muhammad miftahul, (2014), UIN Sunan Ampel	Pengaruh perilaku pemimpin dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Surabaya.	Variabel perilaku pemimpin dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan adalah perilaku pemimpin.	Analisis linear berganda
3.	Siska Pertiwi (2011), universitas medan area	Pengaruh perilaku pemimpin dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Galang Kreasi Sempurna Medan.	Variabel perilaku kepemimpinan dan kompensasi secara bersama sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.	Analisis linear berganda

2.5 kerangka konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat yang akan disusun dari berbagai teori yang akan dideskripsikan.

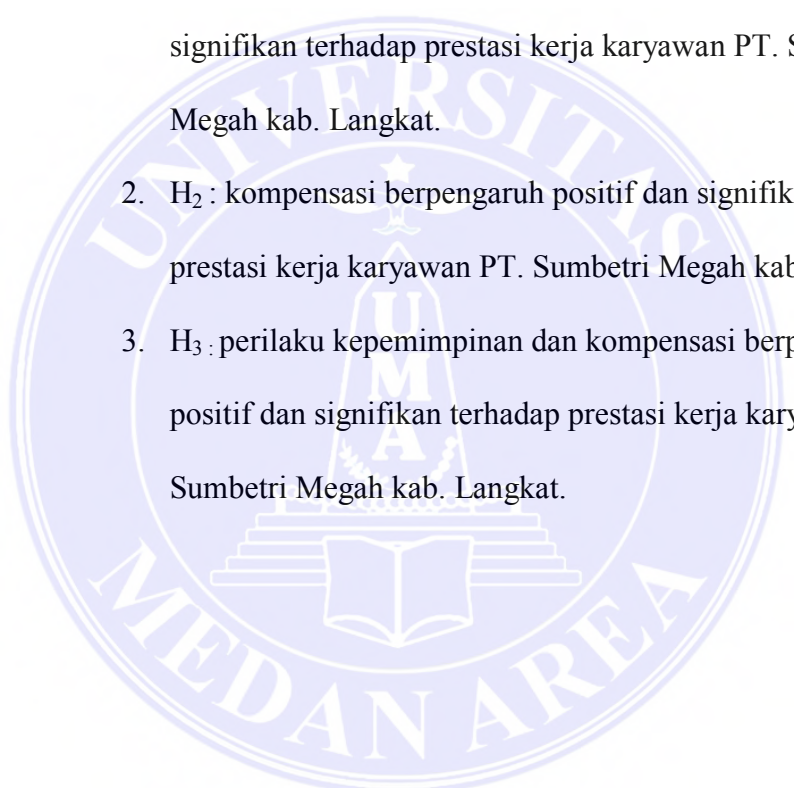
Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



2.6 Hipotesis

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

1. H_1 : perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sumbetri Megah kab. Langkat.
2. H_2 : kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sumbetri Megah kab. Langkat.
3. H_3 : perilaku kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sumbetri Megah kab. Langkat.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Karena penelitian ini bertujuan untuk menjekaskan hubungan sebab akibat dalam bentuk pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2003 : 11) :

“Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.”

Penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Perilaku Pemimpin (X_1) dan Kompensasi (X_2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumbetri Megah (Jl. Raya Medan – Banda Aceh Km 91 Kec. Besitang Kab. Langkat Prov. Sumatera Utara).

3.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai april 2019 hingga september 2019. Dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.3

No.	Kegiatan	April 2019				Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019				September 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan data																				
2	Seminar proposal																				
3	Revisi proposal																				
4	Pengumpulan data dan hasil																				
5	Pembahasan hasil																				
6	Seminar hasil																				
7	Revisi seminar hasil																				
8	Sidang meja hijau																				

Rencana Waktu Penelitian

3.4 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteiti (Djawranto, 1994 : 420). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sumbetri Megah sebanyak 50 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan pada PT. Sumbetri Megah dengan jumlah 50 karyawan.

Berdasarkan karakteristik sampel yang sudah diuraikan, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode Total Sampling

1.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan.	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Hubungan kerja d. Kepemimpinan e. Kehati-hatian f. Pengetahuan	Likert
2	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.	a. Jujur b. Toleransi c. Disiplin d. Kerjasama e. Kreatif	Likert
3	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah : ”Segala sesuatu yang dapat diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka	a. Upah dan gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas	Likert

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawan.

2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada karyawan PT. Sumbetri Megah kab. Langkat..

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Observasi merupakan sebuah teknik yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung suatu keadaan atau pun situasi dari sebuah subjek penelitian.
2. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memporeh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.

3. Studi Pustaka merupakan teknik yang dilakukan agar bisa melakukan analisis pada topik permasalahan yang ingin diteliti oleh peneliti.
4. Data Angket (kuesioner) yaitu sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada subjek penelitian terkait dengan topik yang akan diteliti.
5. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari PT. Sumbetri Megah kab. Langkat.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2 Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinieritas
- b) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (*adjusted R^2*) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \textit{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel perilaku pemimpin, nilai t_{hitung} diperoleh 5.873 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.675 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5.873 > t_{table} 1.675 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Sumbertri Megah Kab. Langkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel kompensasi, nilai t_{hitung} diperoleh 2.755 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.675 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 2.755 > t_{table} 1.675 dan nilai p -value pada kolom sig 0.008 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi dapat berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Sumbertri Megah Kab. Langkat.
3. Nilai F_{hitung} > F_{tabel} diperoleh 55.235 > 3.18 artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig 0.000 > 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku pemimpin dan kompensasi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Sumbertri Megah Kab. Langkat.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,689. Angka tersebut menunjukkan bahwa

sebesar 68,9%. Prestasi kerja pada PT. Sumbertri Megah Kab. Langkat (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor perilaku pemimpin dan kompensasi sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel Perilaku pemimpin (X1),
 Pemimpin sebaiknya lebih memperhatikan proses pekerjaan berlangsung, dimana pemimpin dapat memperjelas tujuan dan mengkomunikasikan tujuan serta hasil yang diharapkan. Sehingga dapat menciptakan partisipasi dan komunikasi dari bawahan agar karyawan tidak merasa tertekan dan meningkatkan komitmen mereka dalam bekerja.
2. Berdasarkan variabel kompensasi (X2) sebaiknya perusahaan meninjau kembali program pemberian upah tambahan bila ada pekerjaan tambahan dengan menyesuaikan upah yang diberikannya dengan standar yang ditentukan oleh pemerintah. Sehingga para karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan di dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat memberikan motivasi bekerja yang baik di dalam perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang

mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Haris Budiyo. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Armstrong. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Damodar Gudjarati. 1993. *Ekonometrika Dasar*. Edisi Terjemahan Cetakan Ketiga Erlanga: Jakarta
- Danang Sunyoto. 2012:1. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan ke-4 Yogyakarta: University Press Gadjah Mada, 2001.
- Dessler, Garry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Prenhalindo.
- Du Brin. 2005:3. *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Dwiatmadja, Christantius. 2000. *Pengantar Manajemen*, Salatiga: Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana.
- H. Malayu S.P. Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hariyandi Rahmat dan Susi Hendriani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Ken, Penerjemah Dharma, Agus. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Erlangga : Jakarta.
- Husein Umar. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia pustaka : Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 2*. Jakarta : Erlangga.
- Mudrajad, K. 2001. *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Cetakan I. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan ke-4. Gadjah Mada. Yogyakarta : University Press.
- Notoatmojo s. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi cetakan ke-2. Jakarta Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Rivai, H. Veitzhaldan Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Sudarmanto. 2009. *KinerjadanPegembanganKompetensi SDM*.Yogyakarta : PustakaPelajar.
- Sunanik. 2003. *PengaruhPerilakuPemimpindanKompensasi yang diterima Guru TerhadapPrestasiKerja Guru SLTP NegeriKabupatenTrenggalek*.Jurnal Ekonomi : Volume 7, nomor 3, Oktober 2003.
- Sugiyono. 2000. *MetodePenelitianBisnis*.Cetakankedua. Bandung :CV.Alfabeta.
- T.HaniHandoko. 2001. *ManajemenPersonaliadanSumberDayaManusia*.Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE.

