

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Great Mataram Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

BAGAS ADI PRAKOSO
NIM: 12010111130120

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2015

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Bagas Adi Prakoso
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130120
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**
(Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan PT.
Great Mataram Semarang)

Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, M.M.

Semarang, 23 Juni 2015

Dosen Pembimbing

(.....)

Dra. Rini Nugraheni, M.M.

NIP.195612031984032001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Bagas Adi Prakoso
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130120
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**
(Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan PT.
Great Mataram Semarang)

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 29 Juni 2015

Tim penguji :

1. Dra. Rini Nugraheni, M.M (.....)
2. Dr, Mahfudz, S.E., MT (.....)
3. Mirwan Surya Perdhana, S.E., MM., Phd (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Bagas Adi Prakoso, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: “ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Great Mataram Semarang)”. Adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atas pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berati gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 23 Juni 2015
Yang membuat Pernyataan,

Bagas Adi Prakoso
NIM : 12010111130120

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Do not lose hope, nor be sad. You will surely be
victorious if you are true in faith
(QS Al-Imran: 139)*

*Everything you can Imagine is Real
(Pablo Picasso)*

*Skripsi ini saya persembahkan kepada....
Bapak Asyikin dan Ibu Sri Wahyuti
Serta Seluruh Keluarga Besar
Terimakasih atas Segala Dukungan Serta Doa*

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor yang sangat vital sebagai penentu keberhasilan perusahaan. Keberhasilan Perusahaan sendiri biasanya ditentukan dari kinerja karyawannya. Dari hasil pra-survei diketahui fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah adanya penurunan kinerja karyawan. Disisi lain diketemukannya Research Gap dari penelitian terdahulu tentang pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal inilah yang mendasari untuk dilakukannya penelitian tersebut.

Penelitian ini menggunakan kompensasi dan kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian penjualan PT. Great Mataram Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dengan jumlah sampel 45 orang. Data yang didapat telah diuji kehandalan dan validnya dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. Great Mataram Semarang sebesar 59,5%. Sedangkan sisanya 40,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources has becoming one of the most vital factor that determine the company's success. The company's success itself is usually determined by the employee's performance. Pre survey result has found a phenomenon which occurs in the company is a decreasing on the employee's performance. On the other hand there are previous research about the influence of the compensation and leadership on employee performance. This is the background for this research.

This research is using compensation and leadership as the independent variable and employee's performance as the dependent variable. The population of this research are marketing division of PT. Great Mataram Semarang. Sampling technique used in this research is sensus, with 45 correspondent. Reliability and validity of this data has been tested with validity and reliability test. This research is using multiple linear regression method.

The multiple linear regression shown that compensation and leadership have positive significant impact to the employee's performance. The coefficient determination shown that compensation and leadership affecting marketing division's performance by 59,5%. While the other 40,5% are determined by another variable that is not explained in this research.

Keywords : compensation, leadership, employee's performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah kepada Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat, serta hidayahnya, sehingga telah menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Great Mataram Semarang)”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana (S1), konsentrasi Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa terselesainya penyusunan ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk, saran, dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Allah SWT, atas segala rahmat dan nikmat-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Ibu dan Bapak serta Keluarga yang selalu memberikan support baik itu material dan non-material selama ini.
3. Dr. Suharnomo, Msi. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
4. Ibu Dra. Rini Nugraheni, M.M, selaku dosen pembimbing sekaligus dosen wali, terima kasih atas waktu, perhatian, kesabaran, bimbingan, dan saran selama penulisan skripsi ini.

5. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.
6. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah membantu penulis selama masa perkuliahan.
7. PT. Great Mataram Semarang yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian pada perusahaan tersebut.
8. Bapak Supriyono dan Bapak Jasmani serta seluruh Karyawan Bagian Penjualan PT. Great Mataram yang telah membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
9. Arif, Nico, Shindy, Antok. Teman yang selalu hadir pada suka dan duka.
10. Ela indriani yang selalu memberikan perhatian semangat serta doa dalam suka dan duka.
11. Teman-teman KKN TIM II Desa Greges Kecamatan Tembarak Kabupaten Temanggung: Adib, Danand, Raras, Shinta, Lely, Elva, Dita, Yogo. Terimakasih untuk pengalamannya sebulan penuh.
12. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2011, terimakasih atas kebersamaannya.
13. Teman-teman konsentrasi MSDM yang selalu semangat dan ceria.
14. Teman-teman satu dosen pembimbing, terimakasih atas dukungannya.

15. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih semoga Allah SWT selalu memberikan berkah kepada kita semua.

Semarang, 23 Juni 2015
Penulis

Bagas Adi Prakoso
NIM:12010111130120

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2 Penilaian Kinerja.....	10
2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	10
2.1.1.4 Karakteristik Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Kompensasi	12
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	12
2.1.2.2 Sifat Kompensasi	12
2.1.2.3 Jenis Kompensasi	13

2.1.2.4 Fungsi Kompensasi	13
2.1.2.5 Tujuan Kompensasi.....	14
2.1.3 Kepemimpinan	16
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan	16
2.1.3.2 Teori Kepemimpinan	16
2.1.3.3 Jenis-jenis Kepemimpinan.....	18
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	22
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan.....	24
2.3 Penelitian Terdahulu.....	26
2.4 Kerangka Penelitian	28
2.5 Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	29
3.1.1 Variabel Penelitian	29
3.1.2 Definisi Operasional	30
3.2 Populasi dan Sampel	32
3.2.1 Populasi.....	32
3.2.2 Sampel	32
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.3.1 Data Primer	32
3.3.2 Data Sekunder	33
3.4 Metode Pengumpulan Data	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Metode Analisis Data	35
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif	35
3.6.2 Analisis Indeks Jawaban Responden	35
3.6.3 Uji Instrumen.....	36
3.6.4 Uji Asumsi Klasik	37

3.6.5 Analisis Regresi Linear Berganda	39
3.6.6 Pengujian Hipotesis (Godness of Fit)	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	43
4.1.1 Sejarah Perusahaan	43
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	43
4.1.3 Obyek Perusahaan dan Aktivitas Bisnis.....	44
4.2 Statistik Deskriptif.....	45
4.2.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.2.2 Data Responden Menurut Tingkat Pendidikan	47
4.2.3 Data Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.2.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
4.3 Hasil Penelitian	49
4.3.1 Analisis Deskriptif.....	49
4.3.2 Analisis Indeks Jawaban Responden Kompensasi.....	50
4.3.3 Analisis Indeks Jawaban Responden Kepemimpinan	52
4.3.4 Analisis Indeks Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	54
4.3.5 Hasil Uji Reabilitas dan Validitas	55
4.3.5.1 Uji Reabilitas	56
4.3.5.2 Uji Validitas.....	56
4.3.6 Uji Asumsi Klasik	57
4.3.6.1 Hasil Uji Multikolinieritas.....	58
4.3.6.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
4.3.6.2 Hasil Uji Normalitas.....	60
4.3.7 Analisis Regresi Linear Berganda	62
4.3.8 Uji Hipotesis (Godness of Fit)	64
4.3.8.1 Uji Parsial (Uji t).....	64
4.3.8.2 Uji Kelayakan Model (Uji F).....	65
4.3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	66

4.4 Interpretasi Hasil	67
4.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	67
4.4.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	69
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran dan Implikasi Kebijakan	72
5.3 Keterbatasan.....	73
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Laporan Penjualan Tahunan PT Great Mataram 2012-2014	2
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 4.1	Tabel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2	Tabel Menurut Tingkat Pendidikan	46
Tabel 4.3	Tabel Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.4	Tabel berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel 4.5	Tabel Analisis Indeks Jawaban Responden Kompensasi	51
Tabel 4.6	Tabel Analisis Indeks Jawaban Responden Kepemimpinan	52
Tabel 4.7	Tabel Analisis Indeks Jawaban Responden Kinerja	54
Tabel 4.8	Tabel Hasil Uji Reabilitas.....	56
Tabel 4.9	Tabel Hasil Uji Validitas	57
Tabel 4.10	Tabel Hasil Multikolinieritas	58
Tabel 4.11	Tabel Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	62
Tabel 4.12	Tabel Hasil Uji Regresi	63
Tabel 4.13	Tabel Hasil Uji t.....	65
Tabel 4.14	Tabel Hasil Uji F.....	66
Tabel 4.15	Tabel Hasil Determinasi Koefisien	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Surat Ijin Penelitian	78
Lampiran B Hasil Wawancara Pra-Survey	79
Lampiran C Kuesioner	83
Lampiran D Tabulasi Data Kuesioner	87
Lampiran E Hasil Uji Olah Data	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin majunya jaman membuat persaingan diantara perusahaan menjadi semakin ketat. Persaingan teknologi, modal, dan juga sumber daya manusia antar perusahaan menjadi tinggi. Diantara Ketiga persaingan tersebut, faktor Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor yang sangat vital sebagai penentu keberhasilan perusahaan. Perusahaan dikatakan berhasil apabila terdapat manusia didalamnya yang dapat mengambil peranan dalam mengoperasikan teknologi maupun sebagai penghimpun modal atau mengalokasikan modal tersebut untuk pengoperasian perusahaan.

Keberadaan Perusahaan biasanya ditentukan dari kinerja karyawannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kerja organisasi yang antara lain termasuk: Kuantitas *output*, Kualitas *output*, Jangka waktu *output*, kehadiran tempat kerja, sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002). Dengan kata lain kinerja dari manusia itu sendiri yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila kinerja tersebut mulai menunjukkan penurunan dipastikan sangat sulit untuk mencapai tujuan atau bahkan tidak bisa mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan karyawan bagian penjualan pada PT. Great Mataram sebagai bahan untuk pembuatan skripsi. PT. Great Mataram adalah perusahaan yang bergerak pada bidang farmasi. Beralamatkan di Jalan Semboja No. 3 Semarang, perusahaan ini tergabung dalam Pedagang Besar Farmasi (PBF) dimana didalamnya terdapat berbagai perusahaan yang memasarkan berbagai varian produk farmasi. Dengan banyaknya Perusahaan yang bergerak pada bidang farmasi ini membuat peneliti ingin meneliti kinerja karyawan bagian penjualan pada perusahaan tersebut. Dari data yang diperoleh ditemukan bahwa penjualan selama 3 tahun (2012-2014) mengalami penurunan. Penurunan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Laporan Penjualan Tahunan
2012-2014

Tahun	Target	Omset	Target (%)
2012	Rp. 162.277.750.608	Rp. 107.764.751.549	66,3
2013	Rp. 162.277.750.608	Rp. 104.660.796.980	64,4
2014	Rp. 162.277.750.608	Rp. 102.890.118.809	63,4

Sumber: PT. Great Mataram.

Dari tabel 1.1 bisa dilihat laporan penjualan PT. Great Mataram selama tiga tahun terakhir. Omset penjualan PT. Great Mataram mengalami penurunan pada tahun 2012-2014 dan tidak sesuai dengan target perusahaan. Omset penjualan pada tahun 2012 hanya sebesar 66,3% dari yang ditargetkan oleh perusahaan, pada tahun 2013 target yang dicapai sebesar 64,4% begitu juga dengan tahun 2014 dimana target penjualan yang dicapai sebesar 63,4%.

Penurunan penjualan ini mengindikasikan terhadap penurunan kinerja karyawan bagian penjualan.

Banyak alasan yang berbeda-beda dapat menyebabkan kinerja yang lemah. Contohnya, kinerja yang lemah dapat disebabkan kurangnya kemampuan karyawan, kesalah pahaman terhadap berbagai harapan kinerja, kurangnya umpan balik, atau kebutuhan pelatihan bagi karyawan yang tidak memiliki pengetahuan serta berbagai keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi standar-standar kerja. Ketika mendiagnosis berbagai penyebab kinerja yang lemah, itu penting untuk mempertimbangkan apakah kinerja yang lemah merugikan perusahaan. Apakah kinerja yang lemah sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan serta apakah hal itu memengaruhi hasil perusahaan? Jika merugikan maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis kinerja untuk menentukan penyebab kinerja yang lemah (Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright, 2010).

Analisis kinerja ini digunakan untuk mengetahui apakah penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kurangnya kemampuan karyawan, kesalah pahaman terhadap berbagai harapan kinerja, kurangnya umpan balik, atau kebutuhan pelatihan bagi karyawan yang tidak memiliki pengetahuan serta berbagai keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi standar-standar kerja. Penurunan kinerja karyawan pada PT. Great Mataram Semarang ditelaah menggunakan wawancara pra-survey. Hasil pra-survey ketika dilakukan wawancara dengan beberapa karyawan (wawancara terlampir) diketahui bahwa kompensasi dan kepemimpinan merupakan dua faktor yang paling berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004). Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya (Hasibuan, 2003). Kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun majikan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya (Mangkunegara, 2013). Menurut Handoko (2008) bila pengupahan dan penggajian tidak di administrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka. Hasil wawancara pra-survey diketahui bahwa kompensasi (gaji, bonus, dll) yang diterima dirasa kurang adil bagi sebagian karyawan. Adil disini dilihat bahwa gaji tersebut belum sesuai apabila dibandingkan dengan masa pengabdian karyawan maupun dari segi aspek lainnya.

Kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat agar efektivitasnya optimal (Robbins dan Judge, 2008). Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk

mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan (Handoko, 2008). Dikatakan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawannya sesuai dengan pendapat Susanta, Nadiasa, dan Adnyana (2013), kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan organisasi berhasil dilaksanakan pula. Dari hasil wawancara pra-survey selain adanya masalah kompensasi yang dinilai kurang adil, ditemukan pula bahwa perubahan struktur kepemimpinan dalam PT. Great Mataram juga menjadi faktor penyebab turunnya kinerja karyawan.

Beberapa penelitian yang sudah pernah dilakukan mengenai kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Susanta, Nadiasa, dan Adnyana (2013) , serta Damayanti, Susilaningsih, dan Sumaryati (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muizu (2014), serta Susanta, Nadiasa dan Adnyana (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wungubelen (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan uraian diatas serta beberapa penelitian terdahulu yang mendukung dapat dijadikan masalah penelitian mengenai “**Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang diatas dikatakan bahwa penjualan pada PT. Great Mataram selama tiga tahun terakhir mengalami penurunan. Penurunan penjualan mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Dari hasil wawancara pra-survey yang dilakukan, diketahui bahwa pemberian kompensasi yang dirasa kurang adil bagi sebagian karyawan, serta perubahan struktur kepemimpinan pada PT. Great Mataram mengindikasikan bahwa penurunan kinerja karyawan bagian penjualan PT. Great Mataram dipengaruhi oleh kompensasi dan kepemimpinan.

Selain berdasar fenomena yang terjadi pada perusahaan, *Research Gap* yang bersumber dari penelitian-penelitian terdahulu juga mendukung dalam penelitian ini.

Dari uraian rumusan masalah tersebut, dapat dilakukan penelitian apakah kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Great Mataram dengan mengambil rumusan:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian penjualan PT. Great Mataram?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian penjualan PT. Great Mataram?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan bagian penjualan PT. Great Mataram.
2. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan bagian penjualan PT. Great Mataram.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan, Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk menganalisis masalah dan mencari penyelesaian jalan keluar untuk kemajuan perusahaan.
2. Bagi Akademis. Sebagai bahan pembelajaran maupun penelitian di bidang manajemen, terutama pada konsentrasi sumber daya manusia.
3. Bagi orang lain, sebagai bahan atau pedoman untuk melakukan penelitian di masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini yang merupakan hasil dari laporan penelitian yang terdiri dari lima bab, meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang variable penelitian dan definisi operasional, menentukan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan dan serta metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi obyek penelitian serta analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian dan saran maupun masukan yang berguna di masa yang akan datang.

BAB II

Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori

Landasan teori menampilkan variabel-variabel yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu: Kinerja karyawan, Kompensasi, dan Kepemimpinan. Selain itu definisi maupun teori-teori dari variabel juga ikut ditampilkan.

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan variabel pertama yang akan dibahas. Dalam sub bab ini akan membahas pengertian kinerja, penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, dan karakteristik kinerja karyawan.

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil (Simamora, 2004). Sedangkan menurut Mangkunegara (2013), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2002) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan

adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja (*Performance appraisal-PA*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2002).

Penilaian kinerja (*Performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu (Simamora, 2004). Sedangkan menurut Nawawi (2005) pengertian penilaian kinerja adalah proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja. Dari hasil observasi (pengamatan) itu dilakukan pengukuran yang dinyatakan dalam bentuk penetapan keputusan mengenai keberhasilan atau kegagalannya dalam bekerja.

Simamora (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan sesungguhnya dinilai atas lima dimensi yaitu: Mutu, Kuantitas, Penyelesaian proyek, Kerjasama, Kepemimpinan.

2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan utama sistem penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Kendatipun semua organisasi sama-sama memiliki tujuan utama tersebut untuk sistem penilaian kinerja mereka, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka. Tujuan khusus itu dapat digolongkan kedalam dua bagian besar: (1) evaluasi (*evaluation*), dan (2) pengembangan (*development*). Kedua tujuan tadi tidaklah saling terpisah, tetapi memang secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi waktu, metode, dan peran atasan dan bawahan. Penilaian untuk kedua tujuan itu harus dilaksanakan dalam konteks program konseling, perencanaan karir, penentuan tujuan, dan pemantauan kinerja yang berkelanjutan (Simamora, 2004).

2.1.1.4 Karakteristik Kinerja Karyawan

McClelland (dalam Mangkunegara, 2013:68) mengemukakan enam karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.2 Kompensasi

Dalam sub bab ini akan dibahas tentang pengertian kompensasi, sifat kompensasi, jenis-jenis kompensasi, fungsi kompensasi, dan tujuan kompensasi.

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004). Menurut Hasibuan (2003) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Handoko (2008) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Martoyo (2000), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).

2.1.2.2 Sifat Kompensasi

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu (Mathis dan Jackson, 2002).

2.1.2.3 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Simamora (2004) kompensasi dapat dibagi kedalam bentuk-bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*), yang disebut juga tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Kompensasi nonfinansial (*nonfinancial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.2.4 Fungsi Kompensasi

Dalam bukunya Martoyo (2000:128) menjelaskan fungsi dari kompensasi antara lain:

- a. *Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.* Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan kearah pekerjaan-pekerjaan yang produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang

kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

b. *Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.*

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seseorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan atau keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

c. *Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.* Sebagai akibat alokasi

dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilisasi organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2.1.2.5 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2003:121) tujuan dari kompensasi adalah:

a. *Ikatan Kerja Sama*

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.3 Kepemimpinan

Dalam sub bab ini akan dibahas mengenai pengertian kepemimpinan, teori kepemimpinan, serta jenis-jenis kepemimpinan.

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Robbins dan Judge, 2008). Menurut Nawawi (2004) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan/ kecerkasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson 2007). Kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan (*concoersive*) untuk memotivasi orang orang mencapai tujuan.

2.1.3.2 Teori Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2008:42) mengungkapkan beberapa teori dari kepemimpinan:

1. Teori ciri kepribadian

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

2. Teori-teori perilaku

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

3. Teori kontijensi

a. Model kontijensi Fiedler

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

b. Teori situasional Hersey dan Blanchard

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

c. Teori pertukaran pemimpin-anggota

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

d. Model jalur sasaran

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

e. Model partisipasi pemimpin

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

2.1.3.3 Jenis-jenis kepemimpinan

Jenis-jenis kepemimpinan antara lain:

- a. Tipe Pribadi. Pemimpin tipe ini, kepemimpinannya didasarkan pada kontak pribadi secara langsung dengan bawahan-bawahannya. Tipe ini sifatnya umum dan sangat efektif dan secara relatif sederhana pelaksanaannya (Martoyo, 2000).
- b. Tipe Nonpribadi. Pimpinan dengan tipe ini memberikan cermin kurang adanya kontak pribadi pemimpin yang bersangkutan dengan bawahan-

bawahannya. Ini berarti bahwa hubungan pemimpin dengan bawahan-bawahannya hanya melalui sarana atau media tertentu seperti: Rencana-rencana, instruksi-instruksi, sumpah-sumpah, janji-janji dan sebagainya. Sehingga dengan demikian hubungan tersebut bersifat tidak langsung atau bersifat nonpersonal (nonpribadi), dan biasanya hubungan yang demikian itu tidak harmonis (Martoyo, 2000).

- c. Tipe Otoriter. Pemimpin tipe otoriter ini menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahan-bawahannya yang melaksanakan. Pengawasannya sangat tegang pula, sehingga lebih tepat apabila kepemimpinan atau pimpinan tipe ini dimanfaatkan untuk keadaan darurat, dimana suatu konsultasi dengan bawahan sudah tidak mungkin lagi (Martoyo, 2000).
- d. Tipe Demokratis. Pemimpin tipe ini menitikberatkan pada partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat kelompok. Inisiatif dari kelompok sangat dianjurkan oleh pimpinan dari tipe ini. Kegagalan kepemimpinan dari pemimpin tipe ini adalah apabila anggota kelompok tidak cakap dan kurang tergerak untuk bekerja sama (Martoyo, 2000).
- e. Tipe Paternalistis. Tipe ini cenderung terlalu ke bapak-an, sehingga sangat memikirkan keinginan dan kesejahteraan anak buah, terlalu melindungi dan membimbing (*overprotective*). Karena itu agak bersifat sentimentil, meskipun tujuannya baik, sehingga kepercayaan diri dan kebebasan

kelompok tidak berkembang. Kelemahannya adalah bahwa tipe demikian biasanya tidak langsung dalam melaksanakan kepemimpinannya (Martoyo, 2000).

f. Tipe Indigenous. Pemimpin tipe ini timbul dalam organisasi-organisasi kemasyarakatan yang bersifat informil seperti perkumpulan sepakbola, sekolah dan sebagainya, dimana interaksi antar orang seorang dalam organisasi tersebut ditentukan oleh keaslian sifat dan pembawaan pimpinan (Martoyo, 2000).

g. Kepemimpinan Karismatik

Teori kepemimpinan karismatik mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribusi dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu (House, 1977).

Karakteristik pokok dari kepemimpinan karismatik:

1. Visi dan artikulasi. Dia memiliki visi menunjukkan idealisme mencapai tujuan yang diharapkan lebih baik di masa datang daripada hanya status quo. Mereka selalu mencari kebenaran bagian visi penting yang tidak dimengerti orang lain.
2. Risiko personal. Pemimpin karismatik menempatkan risiko personal, biaya tinggi, dan menggunakan kepuasan untuk mencapai visinya.
3. Peka terhadap lingkungan. Mereka menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber-sumber yang dibutuhkan untuk membuat suatu perubahan.

4. Kepekaan mengikuti kepentingannya. Pemimpin karismatik merupakan perspektif membantu yang lain dan tanggap terhadap kepentingan dan perasaannya.
5. Perilaku yang tidak konvensional. Hal itu menggunakan karisma dalam perilaku bahwa hal tersebut dirasa seperti novel dan menandingi aturan.

h. Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin jenis ini memandu atau memotivasi pengikut mereka ke arah tujuan-tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas (Burns, 1978).

Karakteristik Pemimpin Transaksional:

1. Kesatuan imbalan, perubahan kontrak pada imbalan sebagai upaya, harapan untuk berkinerja baik, diakuinya prestasi.
2. Manajemen pengecualian (aktif), melihat dan mencari perbedaan dari aturan dan standar, untuk usaha perbaikan.
3. Manajemen pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika tidak diketemukan.
4. *Laissez-faire*, melepas tanggung jawab, menghindari membuat keputusan.

i. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma (Burns, 1978).

Karakteristik Pemimpin Transformasional:

1. Karisma, mempunyai visi dan rasa pada misi, tetap bangga, tetap tanggap, dan percaya.
 2. Inspirasi, mengharap komunikasi tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan usaha, menggambarkan maksud penting dengan jalan mudah.
 3. Stimulasi intelektual, meningkatkan intelegensi, rasio, dan pemecahan secara hati-hati.
 4. Pertimbangan individu, memberikan perhatian personal, menyenangkan pekerja, melatih, menasihati.
- j. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat hingga saat ini. Visi ini, jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, begitu bertenaga sehingga bisa mengakibatkan terjadinya loncatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk bisa diwujudkan (Robbins dan Judge, 2008).

2.2 Hubungan Antar Variabel

Dalam sub bab ini akan dijelaskan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi yang baik diharapkan mampu berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang lebih kepada karyawan, maka karyawan tersebut akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Jika imbalan yang diberikan sebanding dengan kinerjanya maka karyawan akan cenderung untuk bertahan bahkan meningkatkan kinerjanya. Tetapi jika kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan dirasa kurang adil, maka kinerja yang diberikan karyawan tersebut menurun bahkan bukan tidak mungkin mereka akan meninggalkan perusahaan.

Kompensasi menjadi salah satu komponen terpenting bagi karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima diharapkan akan semakin baik pula kinerja para karyawan yang diberikan kepada perusahaan.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, Susilaningih, dan Sumaryati (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta”

menggunakan metode regresi berganda, menghasilkan bahwa Kompensasi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini dan Hakim yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok” menggunakan metode regresi menghasilkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hubungan variabel diatas serta hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang dianut dan diterapkan oleh manajemen puncak atau pimpinan. Teori *path goal* (House, 1971) mengasumsikan bahwa pimpinan bisa mengubah gaya atau perilaku mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu, misalnya saat menghadapi kelompok bawahan baru atau proyek baru, pemimpin mungkin berperilaku direktif dalam membuat prosedur kerja dan menjelaskan apa yang mesti dilakukan. Berikutnya, pemimpin dapat menggunakan perilaku suportif untuk meningkatkan kepaduan kelompok dan menumbuhkan iklim positif. Setelah kelompok familier dengan tugas dan saat masalah-masalah baru ditemukan, pemimpin dapat menampakkan perilaku partisipatif untuk meningkatkan motivasi anggota kelompok. Terakhir perilaku yang berorientasi pada prestasi dapat dipakai untuk mendorong kinerja yang

semakin meningkat. Kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan, pekerjaan, dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan organisasi berhasil dilaksanakan pula (Susanta dkk, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Muizu (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” menggunakan metode *Structural Equation Mode (SEM)* memberikan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini dan Hakim yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok” menggunakan metode regresi menghasilkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hubungan variabel diatas serta hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Pengarang	Variabel	Hasil	Metode
1.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Wa Ode Zusnita Muizu, 2014	Kepemimpinan (X) Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	<i>Structural Equation Mode (SEM)</i>
2.	<i>The Effect of the Leadership towards employee performance in the human resources department at the PLN West Java and Banten Distribution Office</i>	Arif Partono Prasetyono, Syahrizal Siregar, Bachruddin Saleh Luturlean (2015)	<i>Leadership (X), Employee Performance (Y)</i>	Leadership has influence towards performance.	<i>Simple Regression</i>
3.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta	Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, dan Sri Sumaryati, 2013	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi) Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.	Regresi Berganda

No	Judul	Pengarang	Variabel	Hasil	Metode
4.	Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.	Widyatmini dan Luqman Hakim (2008)	Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Kompetensi (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Regresi Linear
5.	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur	Romualdus Lesu Wungubelen (2014)	Kepemimpinan (X1), Disiplin (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Kepemimpinan tidak Berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Regresi
6.	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)	Windy Aprilia Murty, dan Gunasti Hudiwinarsih, 2012.	Kompensasi (X1). Motivasi (X2), Komitmen Organisasional (X3). Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Regresi Linear Berganda

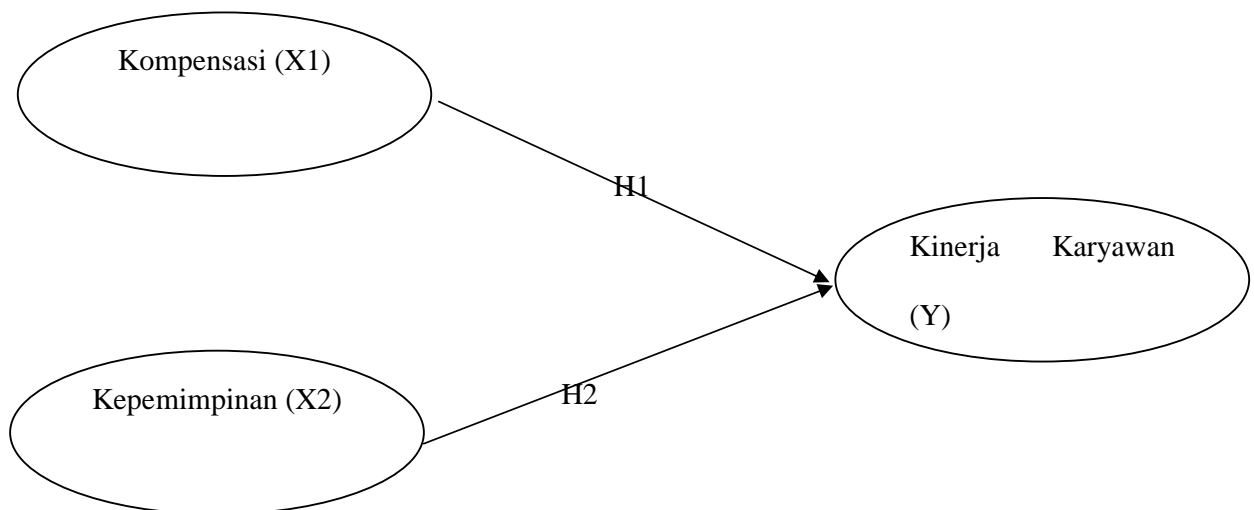
Sumber : Diambil dari jurnal Muizu (2004), Prasetyo, Siregar dan Luturlean (2015), Damayanti, Susilaningih, dan Sumaryati (2013), Widyatmini dan Hakim (2008), Wungubulen (2014), Murty dan Hudiwinarsih (2012).

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk memberikan petunjuk arah penelitian agar penelitian tersebut berjalan sesuai dengan kerangka yang mana dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Jurnal penelitian Susanta. Nadiasa, dan Adyana (2013), Prasetio, Siregar, dan Luturlean (2014), Widyatmini dan Hakim (2008), Damayanti, Susilaningsih, dan Sumaryati (2013) yang dikembangkan menjadi kerangka dalam penelitian ini (2015).

2.5 Hipotesis

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

Metode Penelitian

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Dalam sub bab ini akan dibahas variabel penelitian dan definisi operasional variabel serta indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

3.1.1 Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini variabel penelitiannya adalah:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kompensasi dan kepemimpinan.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan definisi dari variabel yang telah dipilih oleh peneliti yang digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004).

Menurut Simamora (2004) indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
- c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
- d. Fasilitas yang memadai.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan/ kecerkasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi, 2004).

Indikator kepemimpinan menurut Mansour dan Waldman (dalam Mas'ud, 2004) adalah sebagai berikut:

- a. Energi dan Keteguhan Hati

Yaitu atasan yang pekerja keras.

b. Visi

Kejelasan atasan dalam menyampaikan arah dan tujuan yang diinginkan kepada bawahan.

c. Menantang dan Mendorong

Mengakui dan menghargai kinerja secara terbuka.

d. Mengambil Resiko

Atasan bersedia menanggung resiko kehilangan kekuasaan demi untuk mencapai cita-cita organisasi/unit.

e. Kesetiaan

Atasan memberi inspirasi melakukan tugas melebihi kewajiban.

f. Harga Diri (*Self-Esteem*)

Atasan memberi semangat kepada anak buah .

3. Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson, 2002).

Indikator kinerja karyawan menurut Tsui, Pearce, dan Porter (dalam Mas'ud, 2004) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja melebihi rata-rata.
- b. Kualitas kerja lebih baik dari karyawan lain.
- c. Efisiensi melebihi karyawan lain.
- d. Standar kualitas karyawan melebihi standar perusahaan.
- e. Pengetahuan yang baik berkaitan dengan perusahaan.

3.2 Populasi dan Sampel

Dalam sub bab ini akan ditampilkan populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.2.1 Populasi

Dalam Sugiyono (2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian penjualan pada PT. Great Mataram Semarang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2004).

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau yang sering disebut dengan sensus. Sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2004). Sampel yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu;

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab penelitian. Data

primer biasanya diperoleh dari survei lapangan menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2004). Data primer dalam penelitian ini didapat melalui angket kuesioner.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2004). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, skripsi, dan buku-buku referensi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung terhadap karyawan menyangkut masalah karyawan di dalam perusahaan. Pada penelitian ini tujuan wawancara tersebut adalah untuk mengetahui secara lebih mendalam mengenai produktivitas karyawan.

b. Kepustakaan

Metode pengumpulan data dengan mempelajari jurnal, dan literatur yang didalamnya terdapat hubungannya dengan penelitian ini.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

untuk dijawabnya (Sugiyono 2004). Penelitian ini menggunakan skala *likert* dimana setiap pertanyaan akan diberi nilai 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval sebagai berikut:

Skala *Likert*

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (ST)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah teknik pengolahan data. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Editing

Tahap pertama dalam pengolahan data yang diperoleh dari lapangan dengan melakukan pengecekan terhadap kemungkinan kesalahan jawaban responden serta ketidak pastian jawaban responden.

b. Coding

Adalah memberikan tanda atau kode tertentu terhadap alternatif jawaban sejenis atau menggolongkan sehingga nantinya dapat memudahkan dalam proses tabulasi.

c. Tabulasi

Adalah perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing-masing kategori sampai tersusun dalam tabel yang mudah dimengerti.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2006). Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik, statistik deskriptif umumnya digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden.

3.6.2 Analisis Indeks Jawaban Responden

Analisis indeks jawaban dari masing-masing variabel bertujuan untuk mengetahui gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini, terutama mengenai variabel penelitian yang diteliti (Ferdinand, 2006). Penelitian ini menggunakan teknik analisis indeks yang menggambarkan responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Teknik *scoring* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skor minimal 1 dan maksimal 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dengan rumus:

$$\text{Nilai Indeks} = [(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)] / 5$$

Keterangan:

F1 = Frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

- F2 = Frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.
- F3 = Frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.
- F4 = Frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.
- F5 = Frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

Rentang skala yang didapatkan dari perhitungan dengan rumus:

Batas atas rentang skor maksimal : $(\%F \times 5)/5 =$

Batas bawah rentang skor minimal : $(\%F \times 1)/5 =$

Keterangan

F = Frekuensi responden yang menjawab

3.6.3 Uji Instrumen

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006).

b. Uji Reabilitas

Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner

dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2006) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha >0.60 .

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna menguji apakah model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian layak atau tidak. Meliputi:

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu variabel dikatakan tidak multikolinieritas apabila nilai tolerance $>0,1$ dan nilai *Variance inflation factor (VIF)* <10 (Ghozali, 2006). Untuk mendeteksi adanya ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
3. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap

variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Dasar analisisnya yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusannya:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.5 Analisis Regresi linear Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2006).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

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

Keterangan:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

a	=	Konstanta
X1	=	Kompensasi
X2	=	Kepemimpinan
b1, b2	=	Koefisien Arah regresi
e	=	<i>Error</i> /variabel pengganggu

3.6.6 Pengujian Hipotesis (Godness of Fit)

Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X1, X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

Ho : $\beta_1 = 0$, Variabel-variabel (kompensasi dan kepemimpinan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan).

H1 : $b_i < 0$, variabel-variabel bebas (kompensasi dan kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006), dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan taraf signifikansi = 5% (0,05):

1. Apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya ada pengaruh positif.

2. Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

b. Uji kelayakan model (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2006). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, variabel-variabel (kompensasi dan kepemimpinan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan).

$H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, Variabel-variabel (kompensasi dan kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2006), dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel:

1. Apabila F hitung $\leq F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Apabila F hitung $\geq F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

c. Uji Koefisien Determinansi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar prosentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat (Ghozali, 2006). Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam prosentase. Nilai R^2 ini berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa model independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variable bebas (X).