



ISSN 2338 6584

Jurnal Manajemen FE-UB

Volume 005 Nomor : 001 Tahun 2017

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Motivasi Dan Implikasinya
Pada Kinerja Karyawan Pt. Askrindo
Alwin Septiaman Putra Dan Cicih Ratnasih*

*The Capital Assets, Management, Earning, Liquidity
Wahyu Murti*

*Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat
Zurlisa dan Tauty Setyowati*

*Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Pt. Izone Indonusa C&F Perfumery
Mega Maskasari dan Arni Kurniati*

*Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Dengan
Metode Eoq (Economic Order Quantity) Pada Pt. Inti Kiat Alam
Hendrawati Fakultas Ekonomi Universitas Azzahra*

*Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Fundamental dan Resiko Sistematis terhadap
Stock Return PT. Astra Agro Lestari Tbk. (Period 2000 – 2009)
Erna B. Sitanggang dan Elsyia Meida*

*Keterkaitan Kepemimpinan Dan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan
Pada Pt. Multi Informatika Solusindo
Mohammad Luqman Hakim dan Muhammad Halilintar*

*Pengaruh Working Capital Turnover dan Debt To Equity Ratio Terhadap Return On Assets
Pada PT. Kalbe Farma Tbk dari Tahun 2003-2015
Jerrey Rusli dan Yolanda*

*Peranan UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) Terhadap Perekonomian Indonesia
Sumarni*

UNIVERSITAS BOROBUDUR - JAKARTA

Jurnal
Manajemen FE-UB

Vol. 005

No. 001

Halm. 1-145

Jakarta
April 2017

ISSN
2338-6584

]Keterkaitan Kepemimpinan Dan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Multi Informatika Solusindo

**Oleh : Mohammad Luqman Hakim dan
Muhammad Halilintar**

Abstract

Supervision is a very important activity in the implementation process of employee work. Control is essentially a process of organizing activities in accordance with the requirements specified in the plan. Implementation of effective supervision will give a better impact on employee performance. Job performance is basically what employees do or do not do. The purpose of this research is to know the implementation of supervision at the Head Office of PT. Multi Informatika Solusindo, to know employee performance at Head Office of PT. Multi Informatika Solusindo, and to know the impact of implementation of supervision on employee performance at Head Office of PT. Multi Informatika Solusindo. The method used in this research is descriptive with quantitative approach. Data collection techniques used interviews, observation, questionnaires and documentation. Analysis method using regression, pearson correlation and coefficient of determination, and t test by using the help of program SPSS 13.0 for windows. The survey took 81 respondents with error rate of 10%. The results of the research based on the responses of respondents mentioned that the implementation of supervision is on good criteria, and employee performance shows good criteria. Based on the results of the analysis, it can be seen that the level of relationship between the implementation of supervision and employee performance shows both variables are strong and unidirectional. The impact of the implementation of supervision on employee performance resulted 52.3%, while the remaining 47.7% influenced by other factors. Thus, the better the supervision performed by the company, will have a good impact on employee performance at the Head Office of PT. Multi Informatika Solusindo.

Keywords: *Supervision, Job Performance Employees, PT. Multi Informatika Solusindo.*

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan daya dukung perusahaan yang paling penting yang harus dimiliki dan diperhatikan oleh perusahaan. Manusia dalam perusahaan perlu mendapatkan perhatian khusus jika perusahaan ingin mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memerlukan pedoman, arahan maupun dorongan untuk melakukan segala sesuatu dengan baik. Dalam dunia industri, seseorang yang biasanya melakukan hal tersebut diatas dinamakan pemimpin. Pemimpinlah yang biasanya mengatur, mempengaruhi, dan mengarahkan bawahannya.

PT. Multi Informatika Solusindo Jakarta adalah salah satu perusahaan yang

bergerak dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi sebagai sistem integrator, PT. Multi Informatika Solusindo Jakarta memiliki konsentrasi pada penjualan, implementasi dan integrasi solusi perangkat keras, perangkat lunak, perangkat komunikasi serta pelayanan jasa yang terpadu (*total solution*) secara profesional.

Dengan semangat pelanggan adalah aset yang penting, PT. Multi Informatika Solusindo berdiri secara independen tidak tergantung ataupun menggantungkan diri terhadap perusahaan pemilik teknologi atau yang dikenal dengan principal pemegang merek (vendor). Dengan mencoba memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pelanggan mengingat kebutuhan setiap pelanggan akan solusi adalah berbeda.

Salah satu upaya mempertahankan organisasi agar selalu dapat berjalan efektif dan efisien, organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Namun peningkatan kinerja tidak akan berhasil apabila tidak didukung dengan sumber daya yang memadai. Keberhasilan dari prestasi kerja seseorang dalam suatu pekerjaan banyak ditentukan oleh Kepemimpinan dan kompensasi yang diterimanya. Prestasi kerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya prestasi kerja yang baik tidak lepas dari kualitas sumberdaya manusia yang baik pula. Selanjutnya pemimpin dikaitkan dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pemimpin harus mempunyai kompetensi dalam mengedalikan, mengarah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pemimpin perusahaan mempunyai kompetensi yang meliputi bagaimana cara membaca dan memahami lingkungan, membangun jaringan kemitraan, memahami pentingnya tanggung jawab sosial, menglola kompleksitas, menggunakan teknologi dan informasi serta mendorong kreativitas karyawannya. Para pemimpin perusahaan mempunyai kemampuan untuk menciptakan perasaan ikut terlibat, yaitu perasaan orang-orang yang saling berbagi rasa satu sama lain, berani mengambil risiko, dan mampu berpikir “*out of the box*” (Rowe, 2005: 165-168). Perusahaan yang mempunyai keinginan kuat untuk mendorong kreativitas, dapat mengatasi permasalahan-permasalahan yang sedang dihadapi, serta akan semakin kompetitif.

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.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena

keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Seorang karyawan mungkin melaksanakan pekerjaannya dengan baik mungkin pula tidak. Karyawan tidak dapat mengerjakan tugas dengan baik, maka tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai, sehingga pemimpin perlu mengetahui sebab-sebabnya. oleh karena itu, untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong karyawannya.

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. Kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan lebih berprestasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kompensasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan (Dessler, 2007). Pendapat tersebut juga didukung oleh Henry Simamora (2006) yang menyatakan bahwa salah satu fase paling penting dari pekerjaan sebagian besar karyawan adalah tingkat bayarannya. Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Sistem kompensasi yang adil dan layak yang berlaku pada suatu perusahaan sangat penting guna memperoleh dan mempertahankan karyawan yang potensial atau berkualitas. Kompensasi yang adil maksudnya adalah segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan

imbangan yang mereka terima, dengan kata lain ada keseimbangan antara prestasi kerja karyawan dengan upah atau gaji yang diterimanya.

Sedangkan kompensasi yang layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Seperti kebutuhan fisik minimum dan upah minimum regional. Dengan di terapkannya kompensasi yang harus sesuai dengan Upah Minimum Regional tahun 2014 di DKI Jakarta tentunya hal ini menjadi perhatian perusahaan, karena disatu sisi peningkatan kompensasi akan memiliki dampak terhadap peningkatan penjualan untuk menutupi sebagian kenaikan UMP tersebut. Sebagai salah satu perusahaan yang beroperasi di wilayah DKI Jakarta perusahaan harus mengikuti ketentuan Upah Minimum Regional tahun 2014 di DKI Jakarta. "Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 123 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2014. Menetapkan bahwa; Upah Minimum Provinsi (UMP) Tahun 2014 di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta sebesar Rp. 2.441.000,- (dua juta empat ratus empat puluh satu ribu rupiah) per bulan (sumber: Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 123 Tahun 2013 tanggal 1 November 2013)

Dengan diterapkannya UMP diharapkan keadilan, kelayakan dan besarnya kompensasi dalam bentuk UMP yang berlaku pada suatu perusahaan akan banyak menarik minat para calon tenaga kerja yang potensial untuk bergabung atau bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Berbeda dengan perusahaan yang memberikan kompensasi yang kecil dan tidak layak tentunya akan sepi peminat dari calon-calon tenaga kerja yang potensial.

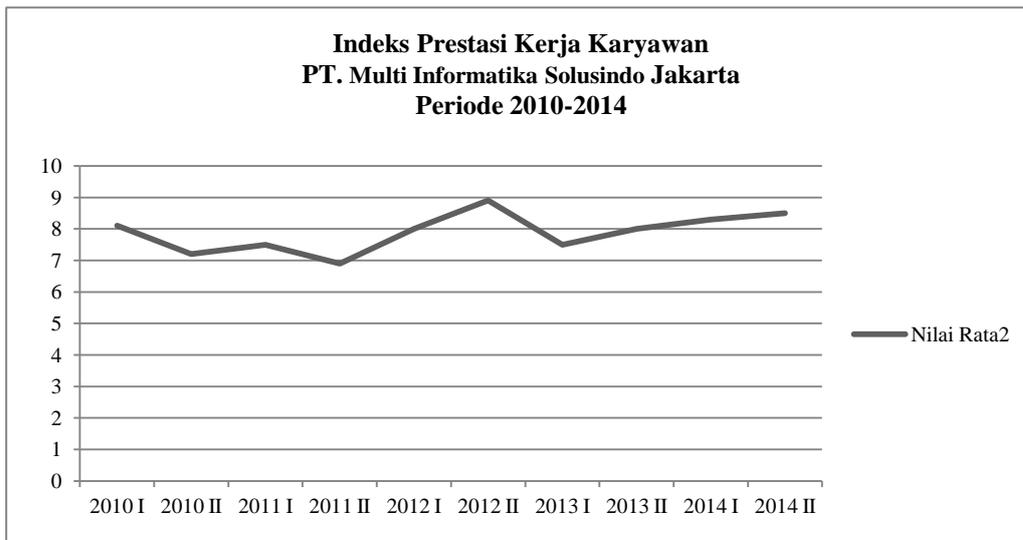
Kompensasi sebagai suatu balas jasa kepada karyawan terhadap kinerja maupun prestasi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja merupakan syarat wajib yang harus dipenuhi oleh perusahaan karena itu merupakan hak karyawan. Dari hasil penelitian yang

dilakukan oleh Riduan Ismail (2009) menunjukkan bahwa diantara faktor utama menurunnya tingkat prestasi seorang karyawan adalah kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan.

Kompensasi yang tinggi dan layak juga dapat mempertahankan karyawan PT. Multi Informatika Solusindo yang ada. Jika karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kepadanya cukup memadai untuk menghidupi diri dan keluarganya, maka ia akan tetap bekerja di perusahaan tersebut. Tetapi manakala kompensasi yang mereka terima dari perusahaannya tidak memadai guna menghidupi diri dan keluarganya, maka mereka akan berpikir untuk keluar atau eksodus ke perusahaan lain yang sistem kompensasinya lebih baik dari perusahaan asal ia bekerja. Kalaupun mereka tetap bekerja pada perusahaan tersebut, maka mereka akan bekerja seadanya dan tidak bergairah dalam bekerja sehingga prestasi kerjanya pun rendah.

Permasalahannya sekarang adalah bagaimana PT. Multi Informatika Solusindo mengupayakan agar karyawan bekerja dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi, jawabannya adalah berkaitan dengan sistem kompensasi yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan. Prestasi kerja suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah kompensasi yang layak dan adil, Begitu juga halnya dengan Kepemimpinan. Dengan hal tersebut diharapkan dalam diri karyawan akan muncul semangat dalam bekerja untuk senantiasa berprestasi dalam setiap bidang pekerjaannya.

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja. Berikut indeks prestasi kerja karyawan PT. Multi Informatika Solusindo Jakarta, dengan keterangan sebagai berikut :



Gambar 1.1
Indeks Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu prestasi perusahaan. Prawirosentono, (2008 : 3) menyatakan terdapat hubungan yang erat antara prestasi perseorangan dengan prestasi perusahaan, dengan kata lain bila prestasi karyawan baik maka kemungkinan besar prestasi perusahaan juga baik. 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 untuk berprestasi. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Multi Informatika Solusindo Jakarta secara simultan?

- b. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Multi Informatika Solusindo Jakarta secara parsial?
- c. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Multi Informatika Solusindo Jakarta secara parsial?

2. Landasan Teori

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumberdaya manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumberdaya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Gary Dessler (2009: 2), fungsi-fungsi manajemen berupa perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan dan pengendalian. Lebih lanjut di dalam bukunya, Gary Dessler memfokuskan pada salah satu fungsi tersebut, yaitu penyusunan staf, manajemen personal, dan biasanya disebut fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Selanjutnya Gary Dessler (2009) memberikan pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesalahan dan keamanan, serta masalah keadilan. Karena topik yang dibahas mengenai aspek manusia atau personal dalam pekerjaan, maka Gary Dessler mengungkapkannya sebagai berikut:

- Melakukan analisis pekerjaan (menentukan pekerjaan setiap karyawan)
- Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dalam merekrut calon karyawan
- Memilih calon karyawan
- Mengarahkan dan melatih karyawan-karyawan baru
- Mengatur upah dan gaji (memberikan kompensasi kepada karyawan)
- Memberikan insentif dan keuntungan
- Menilai prestasi
- Berkomunikasi (mewawancarai, memberikan konseling, mendisiplinkan)
- Melatih dan mengembangkan para manajer
- Membangun komitmen karyawan
- Selain itu, para manajer pun harus mengetahui tentang kesempatan yang sama dan

tindakan yang disetujui, kesehatan dan keselamatan kerja, serta menangani keluhan dan hubungan pekerja.

Sedangkan Malayu S.P. Hasibuan (2007: 10) mengemukakan fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Dewasa ini kiranya relevan untuk menekankan bahwa gaya kepemimpinan seseorang tidaklah bersifat *fixed*, artinya bahwa seseorang yang menduduki jabatan sebagai seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian itu mungkin hanya bersifat sementara.

Sebelum seorang pemimpin berperilaku dan melaksanakan serangkaian fungsinya, terlebih dahulu seorang pemimpin itu harus memahami apa arti dari kepemimpinan, tugas pokok dan fungsi pemimpin serta harus memenuhi persyaratan sebagai seorang pemimpin.

Untuk lebih lanjut, maka penulis terlebih dahulu akan memaparkan tentang pengertian-pengertian kepemimpinan yang lebih banyak dikemukakan oleh para ahli, yang dimana masing-masing mengemukakan pendapat berbeda-beda.

Ordway Tead dalam Hessel Nogi S. Tangkilisan (2005: 6) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pada definisi lain, Kimball Yeung dalam buku yang sama milik Hessel Nogi S. Tangkilisan (2005:6) mengartikan bahwa kepemimpinan sebagai bentuk dominasi yang didasari kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan

akseptasi/penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.

Menurut Boles dalam Wirawan (2009:18) kepemimpinan merupakan proses atau sejumlah tindakan dimana satu orang atau lebih (pemimpin) menggunakan pengaruh, wewenang atau kekuasaan terhadap satu atau lebih orang lain (pengikut) dalam menggerakkan sistem sosial untuk mencapai satu atau lebih tujuan sistem sosial. Menurutnya tujuan sistem sosial adalah memenuhi kebutuhan, produktivitas, inovasi, dan pemeliharaan organisasi sistem sosial.

Dari pengertian-pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan, bahwa pada dasarnya kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok agar dengan sepenuh hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

Penulis lain, John W. Gardner dalam Wirawan (2009: 18), mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: *“Leadership is the process of persuasion or example by which individual (or leadership team) induces a group to pursue objectives held by the leader or shared by the leader and his follower.”* (Definisi pada pengertian leadership tersebut memperkaya variable definisi kepemimpinan dalam literature dengan menggunakan kata *“example”* atau contoh. Pemimpin dapat mempengaruhi pengikutnya melalui beberapa contoh. Ia menjadi panutan atau *“role model”* para pengikutnya).

Wirawan (2009: 19) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin yang menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi. Menurutnya Kepemimpinan merupakan suatu proses bukan suatu yang terjadi seketika. Masukan atau input adalah bahan mentah yang diperlukan oleh kepemimpinan, yang diperlukan oleh kepemimpinan antara lain adalah adanya pemimpin, pengikut, visi, kekuasaan, teknik mempengaruhi, situasi dan

sumber-sumber kepemimpinan lainnya. Proses merupakan interaksi antara pemimpin dan pengikut yang saling mempengaruhi satu sama lain untuk merealisasikan visi. Sedangkan keluaran adalah hasil dari kepemimpinan. Kata kunci lainnya dari definisi kepemimpinan menurut Wirawan adalah pemimpin, mempengaruhi dan pengikut.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:170) kepemimpinan adalah seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Sunarto dalam Hessel Nogi S. Tangkilisan (2005:6) kepemimpinan sebagai rangkaian kegiatan penentu berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Apabila dilihat dari beberapa pengertian kepemimpinan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa keberhasilan suatu usaha dapat mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh pola-pola kepemimpinan yang ada. Menurut Kartini Kartono dalam Hessel Nogi S. Tangkilisan (2005:7), pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan-kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di suatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian tujuan suatu tujuan atau beberapa tujuan.

Hessel Nogi S. Tangkilisan (2005:7) mengatakan definisi pemimpin sebagai berikut:

Pemimpin adalah orang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir) dan merupakan kebutuhann dari suatu situasi atau zaman, sehingga orang itu mempunyai kekuatan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Menurutnya, pemimpin juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahan dan mau menggerakkan ke arah tujuan tertentu.

Jika dikaji dari arti definisi kepemimpinan dan pemimpin diatas, terdapat sejumlah konsep yang harus mendapatkan pemahaman lebih. Pertama, yaitu didalam kepemimpinan ada pemimpin yang dapat mempengaruhi dan ada pengikut (bawahan) yang mematuhi pimpinan. Kedua, pemimpin dapat mempengaruhi dan menimbulkan kepatuhan para bawahannya manakala pemimpin itu memiliki kewibawaan, kemampuan dan kekuasaan. Ketiga, kewibawaan pemimpin dan kemampuan dapat mempengaruhi faktor determinan yang membangkitkan ketaatan secara spontan para bawahan/pengikut terhadap pemimpin.

Di samping itu, jika dilihat dari pengertian-pengertian kepemimpinan di atas, menunjukkan adanya sejumlah variabel yang penting, yaitu:

1. Pemimpin sebagai orang yang menjalankan fungsi kepemimpinan;
2. Pengikut sebagai kelompok orang yang berkedudukan mengikuti pemimpin;
3. Situasi sebagai kondisi atau keadaan yang melingkupi kepemimpinan tersebut.

Jika dilihat dari ketiga variable tersebut, mempengaruhi apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut, atau dapat dikembangkan keputusan yang tepat sesuai dengan karakteristik ketiga variable tersebut.

Selanjutnya bila berbicara mengenai perilaku kepemimpinan, maka terlebih dahulu harus membahas teori-teori kepemimpinan. Gary (2009) menjelaskan bahwa teori kepemimpinan terbagi ke dalam empat kategori, yaitu Teori Sifat (*Traits Theory*), Teori Perilaku Kepemimpinan (*Behavioral Theories of Leadership*), Teori Situasional (*Situational Theory*), dan Teori Neo-Karismatik (*Neocharismatic Theories*).

Teori Kepemimpinan Situasional adalah suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menganjurkan pemimpin untuk memahami perilaku bawahan, dan situasi sebelum menggunakan perilaku kepemimpinan tertentu. Teori-teori yang termasuk dalam Teori Kepemimpinan

Situasional adalah Teori Kepemimpinan Fiedler, Teori Situasional Hersey & Blanchard, Teori Pertukaran Pemimpin-Anggota (*Leader Member Exchange Theory*), Teori Jalur Tujuan (*Path Goal Theory*), dan Model Partisipasi-Pemimpin. Disini peneliti akan membahas lebih lanjut mengenai teori Situasional Hersey & Blanchard.

Selanjutnya gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh para penulis manajemen bertujuan untuk mendorong semangat kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan organisasi maksimal.

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau jika pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Falsafah pemimpin ialah "bawahan adalah untuk pimpinan/atasan." Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap. Pengaruh bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi/perintah, ancaman hukuman, serta pengawasan secara ketat.

Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengankurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya. Sistem pengkaderan menurut Malayu S.P. Hasibuan kurang mendapat perhatiannya.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasinya para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar bawahan merasa ikut memiliki perusahaan.

Falsafah pemimpin ialah “pimpinan (dia) adalah bawahan.” Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan dapat dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya. Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka dan desentralisasi wewenang.

Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:172) yaitu apabila pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan, dan mengatakan kepada bawahan. Disini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pimpinan tidak akan membuat peraturan-

peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan itu dan hanya hanya sedikit melakukan kontak dengan bawahan. Dalam hal ini, bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

4) Kepemimpinan Situasional

Model Kepemimpinan Situasional menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:173), mengemukakan bahwa model kepemimpinan situasional ini dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard di Pusat Studi Kepemimpinan pada akhir tahun 1960-an. Model yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard ini pada awalnya memang mengacu pada pendekatan teori situasional yang menekankan Kepemimpinan dan merupakan model praktis yang dapat digunakan manajer, tenaga pemasaran, guru, orang tua untuk membuat keputusan dari waktu ke waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi orang lain.

Fokus pendekatan situasional terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir. Penekanan pendekatan situasional adalah pada Kepemimpinan dan anggota/pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif.

Menurut kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau

kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

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

Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan non-finansial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006).

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

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

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

Kompensasi langsung, terdiri dari:

- a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur. Sedangkan upah adalah imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- b. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan

dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional.

Kompensasi tidak langsung, terdiri dari:

- a. Tunjangan karyawan
Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pension).
- b. Tunjangan jabatan
Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

3. Metode Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini dengan mengambillokasi PT. Multi Informatika Solusindo Jakarta dan masalah yang akan diteliti adalah terutama permasalahan yang terjadi pada karyawan yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan serta faktor-faktor yang berhubungan dengan permasalahan Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Adapun waktu pengambilan data yang penulis lakukan dimulai pada tanggal 23 November 2014 sampai dengan 23 Februari 2015.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Multi Informatika Solusindo Tahun 2015 sebanyak 30 karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian dan pengujian data. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2010:122), adalah: "Sampling jenuh atau

sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu semua karyawan PT. Multi Informatika Solusindo Tahun 2014 sebanyak 30 karyawan.

Variable penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Variabel Independen

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

b) Variable Dependen

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

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

a. Kepemimpinan, kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok agar dengan sepenuh hati bersedia mengikuti kehendak

pimpinan. Perilaku adalah apa yang seseorang lakukan dan apa yang orang lain terima atau rasakan dan menjadi sebuah tindakan. Perilaku kepemimpinan adalah respon individu sebagai seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi.

Jika dikaji dari arti definisi kepemimpinan dan pemimpin terdapat sejumlah konsep yang harus mendapatkan pemahaman lebih. Pertama, yaitu didalam kepemimpinan ada pemimpin yang dapat mempengaruhi dan ada pengikut (bawahan) yang mematuhi pimpinan. Kedua, pemimpin dapat mempengaruhi dan menimbulkan kepatuhan para bawahannya manakala pemimpin itu memiliki kewibawaan, kemampuan dan kekuasaan. Ketiga, kewibawaan pemimpin dan kemampuan dapat mempengaruhi faktor determinan yang membangkitkan ketaatan secara spontan para bawahan/pengikut terhadap si pemimpin.

- b. Kompensasi adalah imbalan finansial dan non-finansial yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa yang diberikan karyawan. Kompensasi dapat diukur melalui: Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, Insentif yang sesuai dengan pengorbanan, Tunjangan yang sesuai dengan harapan, Fasilitas yang memadai.
- c. Prestasi Kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja dapat diukur melalui: kuantitas yang melebihi rata-rata, kualitas yang lebih baik dari karyawan lain, efisiensi ketelitian dalam melakukan pekerjaan, Standar pegawai yang melebihi standar perusahaan, Pengetahuan yang berkaitan

dengan pekerjaan, Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.

digunakan regresi berganda, dengan 2 (dua) variable bebas dan 1 (satu) variable terikat.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur Kepemimpinan, Kompensasi, dan Prestasi Kerja Karyawan berbentuk kuesioner yang dichecklist dengan model skala likert yang memiliki lima pilihan jawaban. Klasifikasi pernyataan terbagi menjadi dua, yaitu pernyataan favorable dan favorable. Kategori dari skala likert ini adalah skala 5 sangat setuju (SS), skala 4 setuju (S), skala 3 netral (N), skala 2 tidak setuju (TS), dan skala 1 sangat tidak setuju (STS) (Sugiyono, 2010). Sedangkan metode analisis

4. Pembahasan

Reliabilitas yang digunakan dalam menguji reliabilitas adalah statistik uji *Cronbach's Alpha* dengan kriteria pengujian Jika koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka variabel tersebut reliable, Jika koefisien *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka variabel tersebut tidak reliabel. Berikut ini adalah hasil perhitungan statistik reliabilitas alat ukur Prestasi kerja.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas
Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

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

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .943 | 15 |

Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas biasanya menggunakan batasan 0.6. Reliabilitas kurang dari < 0.6 adalah kurang baik, sedangkan > 0.6 dapat diterima dan diatas 0.8 adalah baik.

hasil uji reliabilitas yang dapat dinilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.943 dengan jumlah item sebanyak 15. Karena nilai 0.943 > 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada prestasi kerja adalah reliabel.

Pada output pertama diketahui data valid sebanyak 30, lalu output kedua adalah

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .952 | 15 |

Selanjutnya adalah uji reliabilitas Kepemimpinan dan hasil uji reliabilitas yang dapat dinilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.952 dengan jumlah item sebanyak 15. Karena

nilai $0.952 > 0.6$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumrn pada Kepemimpinan adalah reliabel.

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .910 | 15 |

Selanjutnya adalah uji reliabilitas kompensasi dan hasil uji reliabilitas yang dapat dinilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.910 dengan jumlah item sebanyak 15. Karena nilai $0.910 > 0.6$ maka dapat disimpulkan bahwa

instrumen pada Kepemimpinan adalah reliabel.

Dari penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 5

Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Jumlah Kuesioner | Koefisien Alpha |
|----------------|------------------|-----------------|
| Prestasi Kerja | 15 | 0.943 |
| Kepemimpinan | 15 | 0.952 |
| Kompensasi | 15 | 0.910 |

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa instrument setiap variable panelitian adalah reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 . Berikut ini hasil dari perhitungan statistik alat ukur, Perilaku Pemimin, Kompensasi dan Prestasi Kerja. Pengukuran reliabilitas Prestasi Kerja *Cronbach's Alpha* $0.943 > 0.6$. Kemudian Pengukuran reliabilitas Kepemimpinan *Cronbach's Alpha* $0.952 > 0.6$. Pengukuran reliabilitas Kompensasi *Cronbach's Alpha* $0.910 > 0.6$. Sehingga disimpulkan pengukuran Kepemimpinan, Kompensasi dan Prestasi Kerja mempunyai reliabilitas yang sangat baik.

meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan auto korelasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja dan variable independen dalam penelitian ini meliputi Kepemimpinan dan kompensasi.

a. Uji Normalitas Data

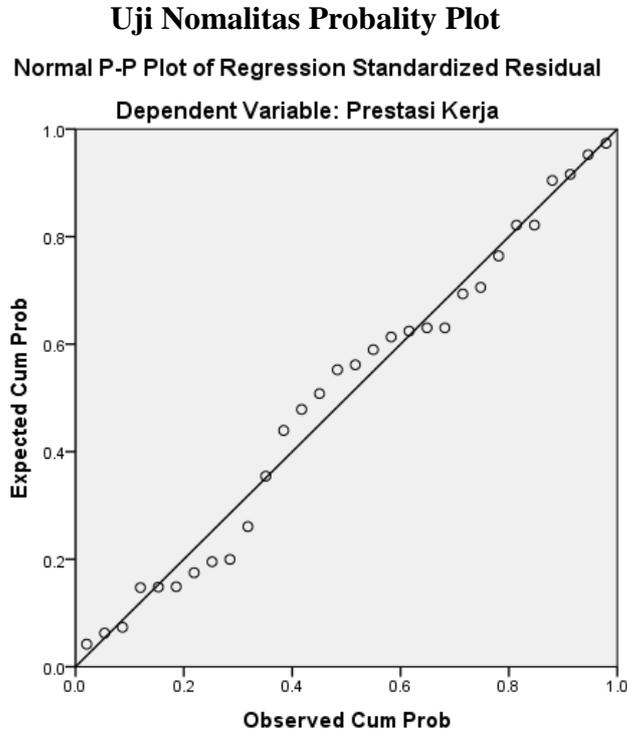
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov-Smirnov Test*, kemudian alat uji statistik parametrik dapat digunakan bila asumsi data sampel berdistribusi normal terpenuhi. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan

Hasil Uji Asumsi Kasik

Berikut akan disajikan hasil pengujian asumsi klasik terhadap model regresi yang

berdasarkan uji Normal Probability Plot dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Gambar 1



Pada output diatas untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arahdiagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini adalah keadaan dimana antara variabel independen

atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolinieritas, kita akan menggunakan Metode melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors(VIF)*. Dan berikut hasilnya:

Tabel 6

Uji Multikolinieritas

| Model | Coefficients ^a | | | | | | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|--------|-------------------------|------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | -10.645 | 4.274 | | -2.491 | .019 | | |
| | Kepemimpinan | .826 | .073 | .755 | 11.267 | .000 | .616 | 1.623 |
| | Kompensasi | .342 | .079 | .290 | 4.324 | .000 | .616 | 1.623 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Metode pengambilan keputusannya yaitu apabila semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati malaha Multikolinieritas.Persyatan apabila nilai Tolerance > 0.1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Dari tabel output diatas diketahui bahwa nilai Tolerance dari kedua variable independen sebesar 0.616> 0.1 dan VIF sebesar 1.623< 10, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah Multikoloneritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi.Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya Heterokedastisitas, kita akan menggunakan Metode *Sperman'srho*. Hasil uji Heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Uji HeterokedastisitasSpearman's rho

| Correlations | | | Kepemimpinan | Kompensasi | Unstandardized Residual |
|----------------|-------------------------|-------------------------|--------------|------------|-------------------------|
| Spearman's rho | Kepemimpinan | Correlation Coefficient | 1.000 | .620** | .049 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 | .799 |
| | | N | 30 | 30 | 30 |
| | Kompensasi | Correlation Coefficient | .620** | 1.000 | -.008 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . | .965 |
| | | N | 30 | 30 | 30 |
| | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | .049 | -.008 | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .799 | .965 | . |
| | | N | 30 | 30 | 30 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Metode pengambilan keputusan jika nilai signifikansi antara variable independen dengan residual > 0.05 maka tidak terjadi Hetrokedastisitas, sebaliknya apabila signifikansi < 0.05 maka terjadi Heterokeadastisitas.Dari tabel output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Kepemimpinan sebesar 0.799, kompensasi 0.965.Karena nilai signifikansi > 0.05 jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah Heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Dalam uji ini keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan 1 dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtut waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah auto korelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan Uji *Durin Watson(DW Test)*. Berikut hasilnya:

Tabel 8
Uji AutokorelasiDW Test

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .962 ^a | .925 | .920 | 1.70132 | 1.934 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Uji *Durbin-Watson* yaitu membandingkan nilai *Durbin-Watson* dari hasil regresi dengan nilai *Durbin-Watson* tabel. Prosedurnya sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
 H_0 = Tidak terjadi Auto Korelasi
 H_1 = Terjadi Auto Krelasi
2. Menentukan taraf signifikansi
 Taraf signifikansi menggunakan 0,05
3. Menentukan nilai d (*Durbin-Watson*)
 Nilai *Durbin-Watson* yang didapat dari hasil regresi adalah **1.934**
4. Menentukan nilai dL (batas bawah D-W) dan dU (batas atas D-W)
 Nilai dL dan dU dapat dilihat pada tabel diatas pada signifikansi 0.05, n=30 dan k=2 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen) . Dari tabel *Durbin-Watson* didapat dL = 1.283 dan dU = 1.566. Jadi dapat dihitung nilai 4-dL = 2.717 dan 4- dU = 2.434.
5. Pengambilan keputusan
 - a. $dU < DW < 4-dU$ maka H_0 diterima (tidak terjadi auto korelasi)
 - b. $DW < dL$ atau $DW > 4-dL$ maka H_0 ditolak (terjadi auto korelasi)

c. $dL < DW < dU$ atau $4-dU < DW < 4-dL$ maka tidak ada keputusan yang pasti

6. Hasil Pengujian
 $dU = 1.566$, $DW = 1.934$, $4-dU = 2.434$
 $dU (1.566) < DW(1.934) < 4-dU (2.434)$

1. Kesimpulan
 Dapat diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.934 terletak di daerah $dU < DW < 4-dU$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (tidak terjadi auto korelasi).

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Tabel 9
Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Kompensasi, Kepemimpinan ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
 b. All requested variables entered.

Output diatas menjelaskan variable yang dimasukkan dan dikeluarkan, semua variable yang dimasukkan menggunakan metode Enter.

a. Uji Koefisien Korelasi Determinasi
 Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variable bebas terhadap variable tergantungnya.

Semakin tinggi determinasi, semakin tinggi kemampuan variable bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variable tergantungnya. Dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan (adjusted R square). Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini terlihat pada tabel 4.24.

Tabel 10
Uji Koefisien Korelasi R dan R²(R Square)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .962 ^a | .925 | .920 | 1.70132 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Output di atas menjelaskan tentang nilai R² (R Square) atau Koefisien Determinasi, digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila regresi menggunakan 2 variabel independen maka yang digunakan adalah R² (R Square), sedangkan apabila regresi menggunakan 3 atau lebih variabel independen menggunakan

Koefisien Determinasi Adjusted R Square. Karena kita menggunakan 2 variabel independen maka yang digunakan adalah R² (R Square), Dari tabel output tersebut dapat diketahui Nilai R² (R square) adalah sebesar 0.925. Artinya Sumbangan pengaruh dari variabel independen yaitu sebesar 92.5%, sedangkan sisanya sebesar 7.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

b. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Tabel 11
Uji F (Simultan)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 967.849 | 2 | 483.924 | 167.188 | .000 ^b |
| | Residual | 78.151 | 27 | 2.894 | | |
| | Total | 1046.000 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Output di atas menjelaskan pengujian secara bersama-sama (Uji F/uji Simultan), ukurannya jika signifikansi < dari 0,05 , maka ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila signifikansi > dari 0,05 maka tidak ada pengaruh secara bersama-sama/simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

Ukuran lainnya dengan menentukan F_{hitung} dan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh secara

bersama-sama atau simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

F_{tabel} dapat dicari pada tabel F statistik 0,05 , dimana menentukan terlebih dulu $df1 = k - 1 \rightarrow 3 - 1 = 2$, dan $df2 = n - k \rightarrow 30 - 3 = 27$, (k = jumlah variabel, n = jumlah sampel), maka didapat F tabel sebesar 3.35.

Dari output di atas dihasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan F_{hitung} dari output tersebut sebesar $167.188 \geq 3.35$ artinya variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel

dependen. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan dan kompensasi

secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

c. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Tabel 12
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -10.645 | 4.274 | | -2.491 | .019 |
| Kepemimpinan | .826 | .073 | .755 | 11.267 | .000 |
| Kompensasi | .342 | .079 | .290 | 4.324 | .000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Output diatas menjelaskan mengenai Uji t / Uji Parsial ukurannya jika signifikansi < dari 0.05 , maka ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila signifikansi > dari 0.05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Ukuran lainnya dengan menentukan t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

t_{tabel} dapat dicari pada tabel t statistik $0,05/2 = 0.025$ (uji 2 sisi), dimana menentukan terlebih dulu $df = n - k - 1 \rightarrow 30 - 2 - 1 = 27$, (k = jumlah variabel independen, n = jumlah sampel), maka didapat t_{tabel} sebesar 2.052.

Dari output diatas dihasilkan nilai signifikansi untuk Kepemimpinan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan, nilai signifikansi untuk kompensasi sebesar $0.000 < 0.05$ artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja, Sedangkan t_{hitung} dari output tersebut untuk

Kepemimpinan sebesar $11.267 \geq 2.052$ artinya variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja. Untuk Kompensasi sebesar $4.324 \geq 2.052$ artinya variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja.

5. Kesimpulan

- a. Secara simultan keterkaitan kepemimpinan dan kompensasi dengan prestasi kerja signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) adalah 0.925 (93%). Sedangkan sisanya sebesar 7.5% di jelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.
- b. Dari pengujian hipotesis, variable kepemimpinan dan kompensasi masing-masing signifikan dan positif terhadap prestasi kerja.
- c. Kepemimpinan merupakan variable yang paling berpengaruh dengan nilai signifikansi 0.000. Kepemimpinan mempunyai nilai koefisien Beta 0.755 berarti Kepemimpinan paling dominan dalam menentukan prestasi kerja. Kompensasi mempunyai nilai koefisien Beta dibawah Kepemimpinan sebesar 0.290 berarti

kompensasi menentukan prestasi kerja setelah Kepemimpinan.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index.
- Ferdinand, Augusty T. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi 2, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, Handoko T. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Gujarati, Damodar N. (2010). *Dasar-Dasar Ekonometrika* (Buku 1, edisi ke-5). Jakarta: Salemba Empat.
- Gujarati, Damodar N. (2012). *Dasar-Dasar Ekonometrika* (Buku 2, edisi ke-5). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta : PT Remaja Rosdakarya, Edisi Cetakan Kesembilan.
- Mas'ud, Fuad. (2014). *Survey Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suryadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Riduan, (2009). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujianto, Agus Eko. (2009). *Aplikasi Statistidengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Wijaya, Tony. (2012). *Praktis dan Sempel Cepat Menguasai SPSS 20 Untuk Olah dan Interpretasi Data*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.