



**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. FAMFIT
BUGAR NUSANTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**LAILATUL HUSNA
1415310190**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

ABSTRAK

Adapun judul pada penelitian ini adalah “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Famfit Bugar Nusantara”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 55 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 4,297 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 4,297 > t_{tabel} 1,67$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sudah teruji dan dapat diterima. Nilai t_{hitung} sebesar 4,870 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,870 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sudah teruji dan dapat diterima. Nilai F_{hitung} sebesar 77,818 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,81 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini secara simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai *adjusted R Square* 0,785 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 78,5% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi sedangkan 21,5% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini seperti pelatihan, pengembangan, insentif, motivasi, lingkungan organisasi dan lainnya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kinerja

ABSTRACT

The title of this research is "Analysis of Leadership Style and Compensation for Employee Performance at PT. Famfit Bugar Nusantara ". This study aims to examine and find out more clearly how the influence of Leadership and Compensation Style on Employee Performance. This research uses a quantitative method involving 55 respondents. Data collection is done by using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis, the management of which was carried out with SPSS Version 16. The quantitative analysis results showed that the tcount was 3,500 while the t-table was 1.66 and significant was 0.001, so the t-test was $3,298 > t_{table} 1,67$ and significant $0.002 < 0.05$, it can be concluded that the leadership style has a positive and significant effect on performance that has been tested and accepted. Tcount value is 4,869 while ttable is 1,66 and significant is 0,000, so tcount $4,869 > t_{table} 1,67$ and significant $0,000 < 0,05$, it can be concluded that compensation has positive and significant effect on performance that has been tested and accepted. Fcount value of 77.818 while Ftable of 2.81 which can be seen at $\alpha = 0.05$. Significant probability is much smaller than 0.05 which is 0,000 < 0.05 , then the regression model can be said that in this study the leadership style and compensation simultaneously have a positive and significant effect on performance. The adjusted R Square value is 0.785 which can be called the coefficient of determination, which in this case means that 78.5% of performance can be obtained and explained by leadership style and compensation, while 21.5% is explained by other factors or variables outside of this research model such as training, development, incentives, , motivation, organizational environment and others.

Keywords: Leadership Style, Compensation and Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBARAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Dan Batasan Masalah	8
1. Identifikasi Masalah.....	8
2. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Peraktis	10
a. Bagi Penulis	10
b. Bagi Perusahaan.....	10
c. Bagi Peneliti Berikutnya.....	10
F. Keaslian Penelitian	11

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja	12
a. Definisi Kinerja	12
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
c. Tujuan Penilaian Kinerja	19
d. Manfaat Penilaian Kinerja	19
e. Unsur Dalam Penilaian Kinerja	21
f. Pelaku Penilaian Kinerja	22
g. Indikator Kinerja.....	23

2. Gaya Kepemimpinan	25
a. Definisi Gaya Kepemimpinan	25
b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	26
c. Sifat –sifat Kepemimpinan	27
d. Kepemimpinan Yang Efektif.....	27
e. Indikator Kepemimpinan.....	28
3. Kompensasi	30
a. Definisi Kompensasi.....	30
b. Klasifikasi Kompensasi.....	31
c. Tujuan Kompensasi	32
d. Faktor Yang Menentukan Besarnya Kompensasi....	33
e. Indikator Kompensasi	35
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Konseptual.....	38
D. Hipotesis.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
1. Lokasi Penelitian	41
2. Waktu Penelitian	41
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
1. Variabel Penelitian	42
2. Definisi Operasional	42
D. Populasi dan Sampel/Sumber Data Penelitian.....	44
1. Populasi.....	44
2. Sampel	45
3. Sumber Data Penelitian	45
a. Data Primer.....	45
b. Data Skunder	45
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Teknik Analisis Data Penelitian	47
1. Uji Validitas Dan Reliabilitas	47
a. Uji Validitas.....	47
b. Uji Reliabilitas	47
2. Uji Asumsi Klasik.....	47
a. Uji Normalitas	48
b. Uji Multikolinieritas.....	49
c. Uji Heteroskedastisitas	49
3. Model Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
4. Pengujian Hipotesis	50
a. Uji t (Uji Parsial).....	50
b. Uji F (Uji Simultan)	51

	c. Uji Koefisien Determinasi.....	52
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	53
	1. Gambaran Umu PT. Pamfit Bugar Nusantara	53
	2. Tugas dan Tanggung Jawab.....	54
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	56
	4. Deskripsi Variabel Penelitian	57
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	71
	6. Pengujian Asumsi Klasik.....	74
	7. Uji Hipotesis	80
	B. Pembahasan	83
	1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	83
	2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	84
	3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja.....	85
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan.....	87
	B. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	43
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert.....	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.4 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	57
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel X1 (Indikator 1).....	58
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel X1 (Indikator 2).....	59
Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel X1 (Indikator 3).....	60
Tabel 4.8 Jawaban Responden Variabel X1 (Indikator 4).....	61
Tabel 4.9 Jawaban Responden Variabel X2 (Indikator 1).....	63
Tabel 4.10 Jawaban Responden Variabel X2 (Indikator 2).....	64
Tabel 4.11 Jawaban Responden Variabel X2 (Indikator 3).....	65
Tabel 4.12 Jawaban Responden Variabel X2 (Indikator 4).....	66
Tabel 4.13 Jawaban Responden Variabel X (Indikator 1).....	67
Tabel 4.14 Jawaban Responden Variabel X (Indikator 2	68
Tabel 4.15 Jawaban Responden Variabel X (Indikator 3	69
Tabel 4.16 Jawaban Responden Variabel X (Indikator 4	70
Tabe 4.17 Uji Validitas X1 (Gaya Kepemimpinan)	71
Tabel 4.18 Uji Validitas X2 (Kompensasi)	72
Tabel 4.19 Uji Validitas Y (Kinerja)	72
Tabel 4.20 Uji Realibilitas X1 (Gaya Kepemimpinan)	73
Tabel 4.21 Uji Realibilitas X2 (Kompensasi)	74
Tabel 4.22 Uji Realibilitas Y (Kinerja).....	74
Tabel 4.23 Uji Kolmogrov Smirnov	76
Tabel 4.24 Uji Multikolinieritas	77
Tabel 4.25 Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.26 Uji Simultan	80
Tabel 4.27 Uji Parsial	81
Tabel 4.28 Koefisien Determinasi	82
Tabel 4.29 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi.....	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Pamfit Bugar Nusantara.....	54
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	75
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	75
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	78

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Famfit Bugar Nusantara**”. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M. Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad S.E., M. Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Husni Muharram Ritonga BA., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh teman-teman saya, terima kasih karena telah mendorong dan memberikan semangat untuk sama-sama berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Agustus 2020

Penulis

Lailatul Husna

1415310190

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang paling strategis dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang bagus dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik sehingga tujuan perusahaan melalui visi dan misi yang ditetapkan oleh manajemen dapat terpenuhi. Perusahaan dituntut untuk selalu melakukan perbaikan Sumber Daya Manusia secara terus-menerus. Perusahaan akan dapat melakukan perbaikan apabila perusahaan tersebut mengukur kinerjanya dengan baik. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan upaya pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi Dessler (2010 : 84). Definisi lainnya menyatakan bahwa kinerja individu, motivasi dan retensi karyawan merupakan faktor utama, bagi organisasi untuk memaksimalkan efektivitas sumber daya manusia Manullang (2012 : 151). Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Widodo (2012 : 97).

Tentu tidak mudah bagi manajemen dalam mengelola manusia atau karyawannya agar memiliki kinerja yang baik, salah satu indikator yang dapat mencerminkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik adalah kuantitas kerja dalam suatu periode yang di tentukan (*quantity of work*); kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya (*quality of work*), pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*); keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan (*creativity*); kesetiaan bekerja sama dengan orang lain (*cooperation*); kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja (*dependability*) dan ; semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab (*initiative*).

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2010) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Studi pada karyawan house keeping di Pusako Hotel Bukit Tinggi menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawainya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan semangat didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kepemimpin adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok. (Miftah Thoha 2014:264).

Kurang adanya peranan gaya kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai dalam perusahaan

menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah, hal ini berarti pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjadi panutan bagi bawahannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya, gaya kepemimpinan masing-masing pemimpin dalam setiap divisi yang dipimpin erat kaitannya dengan kinerja pegawai pada divisi yang dipimpinnya.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya kerja perusahaan tersebut secara tidak langsung akan mendukung peningkatan kinerja pegawai tersebut, dengan semakin meningkatnya kinerja pegawai pada divisi yang ditempatinya, secara tidak langsung membuat perusahaan tersebut semakin berkembang menjadi baik, kinerja pegawai harus menjadi bagian terpenting bagi perusahaan untuk mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik lagi. Kinerja pegawai sangat bergantung pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin di perusahaan tersebut, oleh karena itu sebagai seorang pemimpin dalam suatu perusahaan harus bisa beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan agar bisa meningkatkan kinerja pegawai perusahaan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tentu memerlukan peranan kompensasi. kompensasi bertujuan untuk mendorong kinerja para pegawai agar mempunyai keinginan untuk bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal dan pencapaian prestasi kerja yang baik.

Selain gaya kepemimpinan, pemberian kompensasi terhadap pegawai juga tidak kalah penting dalam mendukung kinerja pegawai. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Kartika Tri Rahmawati (2009) menyimpulkan

bahwasannya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Rivai (2010:741)

Kompensasi akan memberikan inspirasi, dorongan dan kinerja pegawai sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara pegawai dan pimpinan maka tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Pemberian pada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, seperti pemenuhan kebutuhan yang diberikan bisa dalam bentuk pemberian piagam ataupun sejumlah uang ada juga perusahaan yang memberikan penghargaan kepada pegawai karena loyalitasnya kepada perusahaan yang dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan ganti rugi atau lebih tepatnya balas jasa atas prestasi kerja bagi pegawai, sehingga dapat mendorong para pegawai untuk bekerja lebih giat lagi. Kurangnya pemberian kompensasi terhadap pegawai dalam perusahaan menimbulkan sebab kurangnya kinerja pegawai dalam perusahaan hal ini berarti kompensasi merupakan alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Kompensasi pegawai dapat dipengaruhi faktor minat, bonus yang diterima, gaji yang diterima, insentif, bonus, penghargaan dan jenjang karir kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Salah satu perusahaan yang menyadari pentingnya peningkatan kinerja karyawan adalah PT. Famfit Bugar Nusantara Medan yang merupakan salah satu perusahaan jasa yang menyediakan jasa kebugaran fisik seperti menyediakan tempat olahraga seperti menyediakan alat alat untuk latihan *Gym* dan jugamemiliki ruang kelas yang telah disediakan untuk kesehatan atau olahraga tempatnya seperti ruang *class aerobic*, ruang *class zumba*, ruang *class combat*, Ruang *class body pump*, ruang kelas *class spinning* dan masih banyak lagi ruang keas yang disediakan untuk kebugaran. Tak hanya itu PT. Famfit Bugar Nusantara juga dapat seperti *private gym* bersama *personal trainer* dan mereka salah satu fungsi dari berbagi clien yang ingin cepat tercapai *program cliennya*. Tak hanya itu perusahaan ini juga dibentuk berbagai struktur definisi masing masing termasuk yang di lapangan maupun yang di dalam manajemennya seperti *office*.

Sebagai perusahaan jasa tentunya perusahaan berupaya menyediakan pelayanan yang terbaik untuk konsumen. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa karyawan dapat diambil suatu kesimpulan bahwasanya ada beberapa fenomena masalah yang timbul di tengah karyawan yaitu mereka merasa kurang nyaman dengan atasan yang memimpin mereka dalam bekerja saat ini. Hal ini diawali ketika terjadinya perubahan manajemen perusahaan dengan rotasi pimpinan diantara cabang sehingga ada pimpinan baru yang menggantikan pimpinan lama. Pergantian pimpinan bukan hal yang baru di perusahaan yang biasanya terjadi setiap 1 tahun sekali dengan tujuan untuk meningkatkan fungsi kepemimpinan terhadap organisasi dalam mencapai target perusahaan.

Namun pergantian pimpinan di awal tahun 2019 tidak sesuai dengan harapan dari karyawan karena mereka merasakan kurang nyaman atas adanya pimpinan baru dalam memimpin perusahaan. Manajer yang baru dipandang tidak dapat memimpin dengan baik karena tidak dapat berkomunikasi untuk menyampaikan pesan dengan baik kepada bawahan dan dianggap tidak dapat mendengarkan aspirasi dari bawahan untuk menyampaikan pendapat, hal ini menyebabkan kurang baiknya koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Permasalahan lain yang penulis tangkap dari wawancara tersebut yaitu mayoritas karyawan beranggapan bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan besarnya tugas dan tanggung jawab di dalam pekerjaan. Hal ini disebabkan karena seringnya karyawan yang harus bekerja lembur di akhir pekan dan di hari libur nasional namun kompensasi yang diterima oleh karyawan dianggap tidak wajar. Selain itu ada pekerjaan yang harus dirangkap oleh beberapa karyawan pada divisi lain yang membantu fungsi dari divisi marketing sehingga hal ini memberatkan beban kerja karyawan tersebut sehingga sudah sepantasnya untuk memperoleh tambahan kompensasi konsumsi dan vitamin, namun perusahaan tidak memberikannya. Fenomena ini menjadi masalah di tengah karyawan yang dapat menyebabkan keluhan bagi mereka dalam bekerja sehingga berpotensi pada penurunan kinerja karyawan tersebut. Ada beberapa keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja yang dilihat oleh penulis.

Perusahaan ini yang merupakan perusahaan jasa yang menyediakan tempat untuk fitness dan olah raga bagi konsumen, tentu menyadari pentingnya kinerja

pegawainya agar pelayanan yang diberikan terhadap konsumen atau member dari perusahaan ini mampu memberikan kepuasan dan loyalitas bagi konsumen PT. Famfit Bugar Nusantara sangat konsen dalam meningkatkan kinerja pegawai agar memiliki memberikan efek bagi perusahaan. Beberapa hal yang penulis lihat dari hasil observasi dan interview secara langsung bahwasannya penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh manajemen dapat diambil penilaian bahwasannya kinerja pegawai tidak sesuai dengan harapan dari pimpinan perusahaan, adapun beberapa indikasi untuk mengukur fenomena menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat beberapa indikator yaitu rendahnya kemampuan pegawai dalam menguasai *job description* pekerjaan. Beberapa karyawan baru belum memahami secara penuh tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan baru tersebut tidak sesuai dengan harapan pimpinan. Hal ini tentu berbeda dengan karyawan yang memang sudah lama bekerja dan lebih berpengalaman sehingga memiliki kinerja yang lebih baik. Rendahnya kinerja karyawan baru tersebut tentunya menjadi beban tersendiri bagi karyawan lain karena mereka bekerja harus bersama dan sesama tim harus saling membantu sehingga hal ini menjadi beban bagi karyawan lama dan mengganggu kinerja mereka.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk memilih dan membahas tentang latar belakang tersebut dengan judul :**Analisis gaya kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Famfit Bugar Nusantara.**

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berikut ini adalah identifikasi masalah yang diuraikan berdasarkan pada uraian latar belakang di atas:

- a. Pegawai memiliki hasil pekerjaan dengan kualitas yang kurang baik.
- b. Pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu yang ditetapkan atasan.
- c. Pegawai tidak memiliki inisiatif untuk memberikan masukan dan kritik untuk kemajuan perusahaan.
- d. Pegawai tidak menerima insentif secara adil dari perusahaan.
- e. Pegawai beranggapan bahwa pimpinan bersifat otoriter terhadap bawahan.
- f. Pegawai mendapatkan keterbatasan komunikasi dengan atasan sehingga seringkali terjadi salah informasi.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada Gaya Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Famfit Bugar Nusantara. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 56 karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Famfit Bugar Nusantara ?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.Famfit Bugar Nusantara ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Famfit Bugar Nusantara ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Famfit Bugar Nusantara ?
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Famfit Bugar Nusantara ?
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Famfit Bugar Nusantara?

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh terbagi dua, yaitu secara teoritis dan peraktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Membuktikan dan memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

- b. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yaitu dalam hal peningkatan kinerja karyawan.
- c. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan dan kompensasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk lebih menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai Gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Famfit Bugar Nusantara.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk memperhatikan lebih jelas lagi mengenai masalah yang berkaitan dengan Gaya kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Famfit Bugar Nusantara.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi bagi para akademisi lainnya dalam penelitian selanjutnya tentang yang penulis teliti.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Fauzan, (2010), yang berjudul: Penelitian Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Studi pada karyawan house keeping di Pusako Hotel Bukit Tinggi. Sedangkan penelitian

ini berjudul: Analisis gaya kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Famfit Bugar Nusantara.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. Model Penelitian : penelitian terdahulu menggunakan regresi linier sederhana.

Sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

2. Variabel Penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 1 (Satu) variabel bebas

yaitu gaya kepemimpinan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

3. Jumlah Observasi/Sampel (n) : penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 55 pegawai/responden.

4. Waktu Penelitian : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2010 sedangkan penelitian ini tahun 2018.

5. Lokasi Penelitian : lokasi penelitian terdahulu di Pusako Hotel Padang Bukit Tinggi, sedangkan penelitian ini dilakukan di Medan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Perusahaan tentu menginginkan agar pegawai yang dimiliki memiliki kontribusi bagi pencapaian tujuan pada perusahaan. Adapun indikator pegawai yang dapat memberikan kontribusi dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Kinerja merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. (Robbins, 2013). Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*jobrequirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*) Bangun (2012:97). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerjayang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi Dessler dalam Bangun (2012 : 57).

Kinerja pegawai berkaitan erat dengan hasil kerja karyawan dengan ukuran standar kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan Robbins dalam Baihaki (2012:62). Berkaitan dengan manajemen kinerja ini, seringkali orang membuat kesalahan dengan mengira bahwa mengevaluasi kinerja adalah manajemen kinerja. Padahal mengevaluasi kinerja atau memberikan penilaian atas kinerja hanyalah merupakan sebagian saja dari sistem manajemen kinerja.

Menurut Munandar (2010:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Manajemen kinerja adalah sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan atau terus-menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara seorang karyawan dengan penyelia langsungnya. Bacal dalam Baihaqi (2010 : 76). Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan dengan demikian manajemen kinerja merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian, yang keseluruhannya harus diikutsertakan, jika mengharapkan atau menghendaki sistem manajemen kinerja ini dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku pegawai. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*performance rating*" atau "*performance appraisal*". Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan

pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggung jawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang diukur berdasarkan standard kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan merupakan pencapaian karyawan dalam memenuhi persyaratan suatu pekerjaan demi tercapainya sebuah tujuan dari pekerjaan tersebut. Dan sebagai tingkah laku, kinerja adalah hasil seorang karyawan melaksanakan tugasnya secara keseluruhan dalam waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan yang bersangkutan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan sangat perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

Menurut Pasolong (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kedisiplinan, yaitu suatu bentuk ketaatan terhadap aturan yang berlaku.
- 3) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 4) Motivasi yaitu suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang.
- 5) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam bekerja menjadi lebih tinggi.
- 6) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 7) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 8) Pengawasan, yaitu suatu bentuk pengamatan untuk memastikan apakah suatu sistem berjalan dengan baik.
- 9) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

- 10) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Menurut Yahya (2012) kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

- 1) Faktor Individu

Faktor Individu meliputi :

- (a) Kemampuan, yaitu kapasitas seseorang untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kemampuan yang terstruktur untuk meningkatkan kinerja-kinerja yang menghasilkan produktifitas.
- (b) Kepribadian karyawan, yaitu sebagai cara dengan mana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk-bentuk kepribadian pada akhirnya mempengaruhi perilaku organisasi.

- 2) Faktor Sistem

Faktor Sistem meliputi :

- (a) Lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.
- (b) Budaya organisasi, yaitu seperangkat nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.

- (c) Karakteristik organisasi, yaitu sejumlah orang yang melakukan tugas dan pekerjaan tertentu untuk masing-masing orang atau kelompok orang secara rasional, non pribadi untuk mencapai tujuan tertentu.
- (d) Karakteristik pekerjaan, yaitu pelaksanaan tugas karyawan yang meliputi wewenang, tanggung jawab serta tugas-tugas yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan kepuasan yang individu peroleh sehingga meningkatkan kinerja.
- (e) Gaya Kepemimpinan, yaitu sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.
- (f) Desain pekerjaan, yaitu rincian tugas dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, dimana tugas dikerjakan dan hasil apa yang diharapkan.

Menurut Nitisemito (2009) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Kompetensi, suatu kemampuan untuk melaksanakan berbagai tugas yang dilandasi atas keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
- 2) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, jumlah kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

- 3) Penempatan kerja yang tepat, karyawan ditempatkan pada posisi sesuai yang diminati dan pekerjaan itu merupakan suatu hal yang dikuasainya dengan baik.
- 4) Pelatihan dan promosi, mengajarkan pengetahuan dan sikap agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya sesuai standar serta memberikan penghargaan dengan kenaikan jabatan bagi karyawan yang memenuhi standar dapat menghasilkan kinerja yang baik.
- 5) Rasa aman di masa depan, setiap karyawan selalu mengharapkan adanya rasa aman yang dijamin oleh perusahaan untuk di masa depan seperti pesangon, jaminan kecelakaan kerja dan lain sebagainya.
- 6) Hubungan dengan rekan kerja, dengan semakin berinteraksi, sesama rekan kerja akan saling mengenal satu sama lain dan menjadi lebih setia pada tim.
- 7) Gaya Kepemimpinan yaitu hubungan dengan pemimpin, hubungan yang tulus, ikhlas, dan mensyukuri haruslah menjadi modal yang kuat dalam menyatukan semua perbedaan di dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah faktor sistem meliputi: gaya kepemimpinan dan kompensasi.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan Penilaian Kinerja Didalam Mangkunegara (2010:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2013: 22) terdapat beberapa manfaat dari pada kinerja tersebut, yaitu:

- 1) Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- 2) Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.

- 3) Kebutuhan Peatihan dan Pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- 4) Penyesuaian Kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil kepuasan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.
- 5) Keputusan Promosi dan Demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik.

Menurut Mulyadi dan Sohny dalam Siagian (2010: 604) penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta untuk menegakan perilaku yang semestinya yang diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta memberikan penghargaan baik bersifat intristik maupun antristik.

Ada beberapa alasan untuk penilaian kinerja:

- 1) Penilaian memberikan informasi tentang dilakukannya promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian memberikan suatu peluang bagi atasan dan bawahan untuk meninjau yang berhubungan dengan kinerja bawahan selama periode waktu tertentu.

e. Unsur Dalam Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015), unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai.

2) Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

3) Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

4) Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

5) Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen perusahaan.

6) Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam memper tanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

f. Pelaku Penilaian Kinerja

Menurut Siagian (2012), dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain :

1) Atasan langsung

Semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.

2) Rekan sekerja

Evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dari penilaian. Alasan rekan sekerja yang tindakan dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.

3) Pengevaluasi diri sendiri

Mengevaluasi kinerja mereka sendiri apakah sudah konsisiten dengan nilai-nilai, dengan sukarela dan pemberian kuasa.

4) Bawahan lansung

Evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh

Pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontak sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yang disekitar personal, ruang surat sampai ke pelanggan, atasan dan rekan sekerja.

g. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja individu yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2016 :378) indikator kinerja adalah:

- 1) Kuantitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas, dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

Sedangkan teori lain menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu Robbins dalam Baihaki (2012:73);

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumla unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain dalam menjalankan tugas.

4) Eektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat kemampuan seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah: kualitaskerja, kuantitas kerja dan eektivitas kerja.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. (Robbins, 2013). Dalam struktur organisasi kepegawaian terdiri dari beberapa tingkatan. Pada umumnya terdiri pemimpin teratas (*topmanejer*), pemimpin menengah (*middle manejer*) dan Pemimpin terbawah (*lower manejer*). Menurut Soetopo & Soemanto (2013). Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama. T. Hani Handoko (2015) mendefinisikan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai sasaran. Sedangkan menurut *Stoner* dalam Handoko (2015) kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpin adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok. (*Miftah Thoha*2014:264). Dari berbagai pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untukbekerja sama mencapai suatu tujuan kelompok. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan

mengontrol berbagai elemen yang memiliki fungsi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

1) GayaKepemimpinanMotivatif

Menurut Sutarto(dalamTohardi,2012), Menurut Gaya Kepemimpinan yang dapat menyampaikan informasi mengenaiide-idenya,program-program,dan kebijakan- kebijakan kepada bawahandenganbaik. Komunikasi tersebut membuatsegala ide, program dan kebijakandapatdipahamioleh bawahansehingga bawahanmau merealisasikan semua ide,prpgram,dan kebijakannyangditetapkan oleh atasan.

2) GayaKepemimpinan Demokratis

Menurut Sutarto(dalamTohardi,2002), Menurut GayaKepemimpinan Menurut Gaya Kepemimpinan menempatkan manusia sebagaifaktor pendukung terpenting dalamkepemimpinanyang dilakukan berdasarkan dan mengutamakanorientasipada hubungan dengan anggota organisasi.

3) GayaKepemimpinan Partisipatif

Menurut Sutarto(dalamTohardi,2012), Menurut GayaKepemimpinan dimana memberikan spritual, fisik,maupun materiil dalam kiprahnyadiorganisasi .

4) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya ini kadang-kadang dikatakan kepemimpinan terpusat pada diri pemimpin atau gaya direktif. Gaya ini ditandai dengan sangat banyaknya petunjuk yang datangnya dari pemimpin dan sangat terbatasnya bahkan sama sekali tidak adanya peran serta anak buah dalam perencanaan dan pengambilan keputusan.

Pemimpin secara sepihak menentukan peran serta apa, bagaimana, kapan, dan bilamana berbagai tugas harus dikerjakan. Yang menonjol dalam gaya ini adalah pemberian perintah.

c. Sifat –sifat Kepemimpinan

Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Teori kesifatan atau sifat dikemukakan oleh beberapa ahli. Dalam Handoko (1995:297) *Edwin Ghiselli* mengemukakan 6 (enam) sifat kepemimpinan yaitu :

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
- 4) Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah.

d. Kepemimpinan Yang Efektif

Agar proses pengembangan para personalia pegawai berjalan dengan baik, antara lain dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Ialah suatu kepemimpinan yang menghargai usaha para bawahan, yang memperlakukan mereka sesuai dengan bakat, kemampuan, dan minat masing-masing individu, yang memberi dorongan untuk berkembang dan mengarahkan diri ke arah tercapainya tujuan organisasi.

- 1) Kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas ialah kepemimpinan yang hanya

menekankan penyelesaian tugas-tugas kepada para bawahannya dengan tidak memperdulikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi minat, komunikasi, dan kesejahteraan bawahan.

- 2) Kepemimpinan yang berorientasi kepada antar hubungan manusia. Kepemimpinan ini hanya menekankan perkembangan para personalianya, kepuasan mereka, motivasi, kerjasama, pergaulan dan kesejahteraan mereka. Pemimpin ini berasumsi bila para personalia diperlakukan dengan baik, maka tujuan organisasi akan tercapai.

e. Indikator Kepemimpinan Organisasi

Menurut (Robins,2013), Pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

- 1) Motifatif
- 2) Partisipatif
- 3) Demokratis
- 4) Otoriter

Sedangkan teori lain yang ditulis oleh Sinulingga (2013) menyatakan bahwa indikator kepemimpinan dilihat dari :

- 1) Bagaimana Cara Memimpin, yaitu bagaimana dia dapat membarikan arahan terhadap bawahan.
- 2) Bagaimana Cara Berkomunikasi, yaitu bagaimana cara dia memberikan pesan dan informasi terhadap bawahan.

- 3) Bagaimana Cara Mengkoordinasi, yaitu bagaimana cara dia menyatukan berbagai unsure didalam perusahaan.
- 4) Bagaimana Cara Memberikan Motivasi, yaitu bagaimana dia memberikan semangat dan dorongan terhadap bawahan.

Adapun teori lain menyatakan bahwa indicator gaya kepemimpinan adalah berdasarkan orientasi kepemimpinan (Budi Mulya, 2014) :

- 1) Kepemimpinan yang berorientasi kepada tugas ialah kepemimpinan yang hanya menekankan penyelesaian tugas-tugas kepada para bawahannya dengan tidak memperdulikan perkembangan bakat, kompetensi, motivasi minat, komunikasi, dan kesejahteraan bawahan.
- 2) Kepemimpinan yang berorientasi kepada antar hubungan manusia. Kepemimpinan ini hanya menekankan perkembangan para personalianya, kepuasan mereka, motivasi, kerjasama, pergaulan dan kesejahteraan mereka. Pemimpin ini berasumsi bila para personalia diperlakukan dengan baik, maka tujuan organisasi akan tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah motifatif, partisipatif, demokratis, otokratis.

3. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Rivai (2014:741).

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014:179). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Selain itu, ada beberapa definisi kompensasi menurut para ahli antara lain sebagai berikut: Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2014:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012:175), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kompensasi adalah imbalan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan sebagai balas jasa atas manfaat yang sudah diberikan.

b. Klasifikasi Kompensasi

Davis dan Werther (Marwansyah 2014: 276) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu:

- 1) Kompensasi langsung; yang terdiri atas gaji dan upah pokok, dan insentif dan bagi hasil.
- 2) Kompensasi tidak langsung; yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan. Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis: yang disediakan secara sukarela oleh pengusaha/ majikan, dan yang diwajibkan oleh hukum/ peraturan.

Mondy dan Noe (Marwansyah 2014: 276) membagi kompensasi ke dalam kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Sofyandi (2010:159-160) berpendapat bahwa kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa bukan uang. Kompensasi dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu:

- 1) Kompensasi langsung (direct compensation) Kompensasi langsung adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Contoh: upah/gaji, insentif/bonus. Pembayaran kompensasi langsung dapat didasarkan pada jabatan atau kedudukan seperti manajer, supervisor, sekretaris, atau pegawai pabrik yang dibayar berdasarkan waktu (Efendi, 2010:244).

2) Kompensasi tidak langsung (indirect compensation) Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan. Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan didasarkan pada keanggotaannya sebagai pegawai di perusahaan, bukan berdasarkan kinerja pegawai tersebut secara langsung (Efendi, 2010:245).

c. Tujuan Kompensasi

Banyak kasus di mana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut.

Tujuan pemberian kompensasi (Ike Kusdiyah Rachmawati 2010:144):

1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Organisasi saling bersaing dipasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi.

2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja.

3) Adanya keadilan

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhnya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.

4) Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.

5) Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.

6) Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur dalam sebuah undang-undang yang berlaku sesuai ketetapan yang telah ditetapkan sesuai dengan undang undang ketenaga kerjaan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat atau daerah.

d. Faktor Yang Menentukan Besarnya Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2010:127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Besarnya kompensasi ditentukan berdasarkan adanya negosiasi antara pekerja dan pemberi kerja sesuai kesepakatan.

2) Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan

Kemampuan dari manajemen keuangan perusahaan yang tertuang dalam anggaran belanja pegawai.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Berdasarkan dari ketetapan undang –undang buruh.

4) Produktivitas kerja karyawan

Kompensasi diberikan berdasarkan tingkat produktifitas kerja karyawan.

5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya

Besaran kompensasi mengikuti peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerindah daerah.

6) Biaya hidup atau *cost of living*.

Besaran kompensasi yang diterima pegawai berdasarkan biaya hidup dari masing-masing daerah.

7) Posisi jabatan karyawan

Besaran kompensasi yang diberikan terhadap pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterima oleh karyawan.

8) Pendidikan dan pengalaman karyawan

Pendidikan adalah salah satu faktor yang menentukan besarnya jumlah kompensasi yang ditawarkan perusahaan karena ilmu dan pengetahuan yang dimiliki oleh kapasitas sumber daya manusia.

9) Kondisi perekonomian nasional

Jumlah kompensasi yang diberikan haruslah berlandaskan pada perkembangan ekonomi Nasional.

10) Jenis dan sifat pekerjaan.

Jumlah kompensasi ditentukan oleh jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan membutuhkan kemampuan yang khusus.

e. Indikator kompensasi

Menurut Rivai (2014), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Upah dan gaji, Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- 2) Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Tunjangan, Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian
- 4) Fasilitas, Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan

Teori lain menyebutkan bahwasannya yang menjadi indikator dari kompensasi adalah (Aulia : 2013)

- 1) Upah
- 2) Gaji
- 3) Insentif

4) Tunjangan

Adapun teori yang ditulis oleh Budi Gunawan (2014) menyatakan bahwasannya yang menjadi indikator dari kompensasi adalah

1) Upah yang adil

Yaitu upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan pekerja.

2) Fasilitas pendukung

Yaitu fasilitas yang dapat memberikan motivasi agar pekerja lebih semangat dalam bekerja.

3) Bonus

Yaitu imbalan yang diterima karena telah bekerja sesuai target dan pencapaian yang baik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah upah, gaji, insentif dan fasilitas.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian yang tertera di tabel :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Fauzan, (2010)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Studi pada karyawan house keeping di Pusako Hotel Bukit Tinggi	Gaya Kepemimpinan	Kinerja	Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan salah satu faktor yang sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	Kartika Tri Rahmawati (2010)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota	Kompensasi	Kinerja	Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung, secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja.
3	Aziz (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota	Kompensasi	Kinerja	Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4	Sulaiman (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Menurut Persepsi Karyawan PT Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk.	Gaya Kepemimpinan	Produktivitas	Regresi Sederhana	Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

5	Nilda (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat	Kepemimpinan	Produktivitas	Regresi Sederhana	Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.
6	Astria Khairizah (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)	Kepemimpinan	Kinerja	Regresi Sederhana	Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Sumber Diolah Penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerjanya dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi Dessler dalam Bangun (2012 : 57). Kinerja karyawan berkaitan erat dengan hasil kerja karyawan dengan ukuran standar kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Kinerja pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku pegawai. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggung jawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk

motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

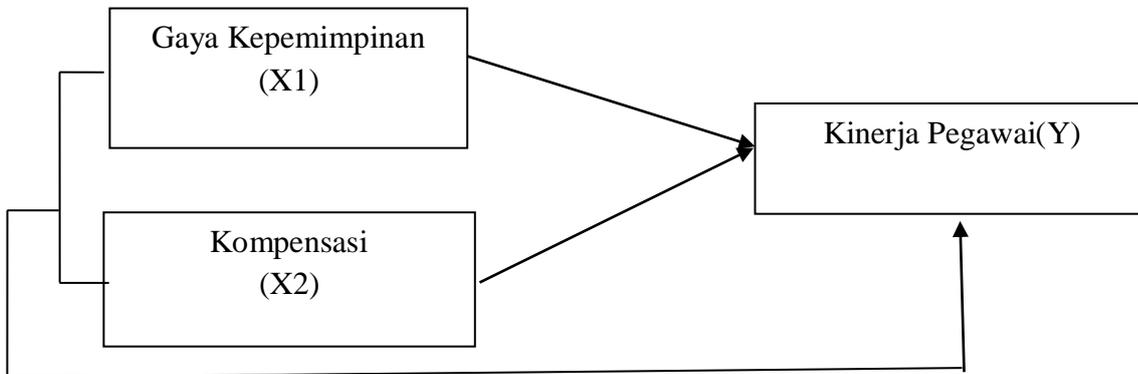
Berdasarkan pada teori yang dinyatakan oleh Yahya (2012) menyatakan bahwasannya gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan yang disukai bawahan dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dan sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak dapat mengakomodir kebutuhan bawahan dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Kepemimpin adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok. (Thoha2014:264) dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerja sama mencapai suatu tujuan kelompok.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2009) menyatakan bahwasannya variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung, dan kompensasi tidak langsung, secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Semakin memuaskan kompensasi yang ditawarkan perusahaan maka semakin tinggi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya semakin kecil kompensasi yang diterima maka dapat berdampak pada kinerja yang kurang memuaskan. Berdasarkan pada uraian teoritis tersebut maka peneliti membangun suatu kerangka konseptual yang menghubungkan pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan

dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berikut gambar kerangka konseptual pada penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. (Sugiyono, 2010: 96). Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Famfit Bugar Nusantara.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Famfit Bugar Nusantara.
3. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Famfit Bugar Nusantara

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala Rusiadi (2013:14). Pendapat lain menyatakan bahwa penelitian yang bersifat kuantitatif yaitu asosiatifkausalitas yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka Manullang dan Pakpahan (2014:17).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jl. Sei Kera No.218, Medan

2. Waktu penelitian

Penelitian dimulai pada awal bulan Maret 2018 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																											
		Mar-april 2018				Mei-Juni 2018				Jul-Agu 2018				Mei 2020				Juni 2020				Agustus 2020							
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■																											
2	Penyusunan Proposal					■																							
3	Seminar Proposal																												
4	Perbaikan Acc Proposal																												
5	Pengolahan Data																												
6	Penyusunan Skripsi																												
7	Bimbingan Skripsi																												
8	Meja Hijau																												

Sumber: Penulis (2020)

C. Definisi Variabel Operasional Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama Gaya Kepemimpinan (X_1), variabel bebas kedua kompensasi (X_2) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Berkaitan erat dengan hasil kerja karyawan dengan ukuran standar kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Baihaki (2012:62).	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan Waktu 4) Efektifitas 5) Kemandirian Baihaki (2012)	1) Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan. 2) Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan. 3) Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain dalam menjalankan tugas. 4) Penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Tingkat kemampuan seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya	Skala Likert
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Perilaku pemimpin yang digunakan seorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. (Robbins, 2013).	1) Motifatif 2) Demokratis 3) Partisipatif 4) Otoriter Robins (2013)	1) Menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahannya dengan baik. 2) Menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. 3) Kepemimpinan dimana memberikan spritual, fisik, maupun materiil dalam kiprohnya di organisasi .	Skala Likert

			4) Kepemimpinan yang mengedepankan perintah atau komunikasi satu arah.	
Kompensasi (X_2)	Sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Rivai (2014:741).	1) Upah dan Gaji 2) Insentif 3) Tunjangan 4) Fasilitas Rivai (2014)	1) Bayaran yang diterima karyawan. 2) Tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah. 3) Asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan. 4) Fasilitas berupa kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan .	Skala Likert

Sumber Diolah Penulis 2020

D. Populasi Dan Sampel / Sumber Data Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) 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. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pamfit Bugur Nusantara Sebanyak 56 Orang

2 Sampel

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang teliti untuk angket maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 0% s.d 15% atau 20% atau lebih. (Sugiyono, 2009 : 135). Berdasarkan pendapat tersebut diatas maka didalam penelitian ini penulis mengambil

sampel dari semua populasi yang ada, yaitu pegawai yang ada di PT. Pamfit bugar Nusantara Medan sebanyak 55 Pegawai . Jadi penelitian ini disebut dengan penelitian sensus.

Tabel 3.3
Pegawai PT. Pamfit Bugar Nusantara Medan

No	Jabatan	Jumlah
1	Kantor	6
2	Resepsionis	10
3	Marketing	10
4	Instrukur	14
5	Personal Trainer	13
6	Maintaines	2
Total		55

Sumber : PT. Pamfit Bugar Nusantara

3. Sumber Data Penelitian

a. Data Primer

Data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan yaitu melalui penyebaran angket.

b. Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Angket Angket / kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.
2. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi).
3. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap nara sumber atau sumber data. Pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran atas variabel penelitian Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk memberikan skor jawaban atas permasalahan yang sedang teliti (Martono, 2010:129) berikut ini skala likert yang digunakan yaitu:

Tabel 3.4
Skala Pengukuran *Likert*

No	Keterangan	Skala
1	Sangat Setuju (SS)	(5)
2	Setuju (S)	(4)
3	Kurang Setuju (KS)	(3)
4	Tidak Setuju (TS)	(2)
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	(1)

Sumber: Priyatno (2013)

F. Teknik Analisa Data Penelitian

Dalam penelitian disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir Sugiyono dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat (2014:113). Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan r -kritis = 0,30 Sugiyono (dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat (2014:113). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Ghozali dalam Rusiadi, (2014:115).

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghozali (dalam Rusiadi, 2014:149). Untuk uji normalitas ini menggunakan :

1) Uji Histogram

Kriteria untuk histogram, yaitu :

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- b) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- c) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji P.Plot

Kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Smirnov

Uji Kolmogorov Smirnov merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif (kumulatif didasarkan atas gabungan dari seluruh variabel yang diamati), Rusiadi

(2014). Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kriterianya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Model Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = gaya kepemimpinan

X_2 = Kompensasi

ϵ = Kesalahan Pengganggu/*Error Term*

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Dalam pengujian hipotesis yang menggunakan uji dua pihak (*two tails*) ini berlaku ketentuan, bahwa bila t hitung $>$ dibandingkan t Tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, bila harga t hitung lebih kecil atau harga mutlak (\leq) dari harga tabel maka H_0 diterima. Harga t hitung adalah harga mutlak, jadi tidak dilihat (+) atau (-) nya (Sugiyono, 2010:7). Menurut Priyatno (2010:69), dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. $H_0: \beta_1 = 0$ Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terikat.

2. $H_a: \beta_1 \neq 0$ Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terikat.

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali, (2012:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012:98). Menurut Duwi Priyatno (2010: 67), dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0: \beta_1 = 0$ Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.
- 2) $H_a: \beta_{1,2,3} \neq 0$ Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas, koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Ghozali dalam Rusiadi, (2014). Cara menghitung koefisien determinasi yaitu $D = R^2 \times 100\%$.

Tabel 3.4 Pedoman Untuk Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:287)

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu $D = R^2 \times 100\%$.

Keterangan :

D : Nilai Koefisien Determinasi

R^2 : Koefisien korelasi yang dikuadratkan

BAB IV

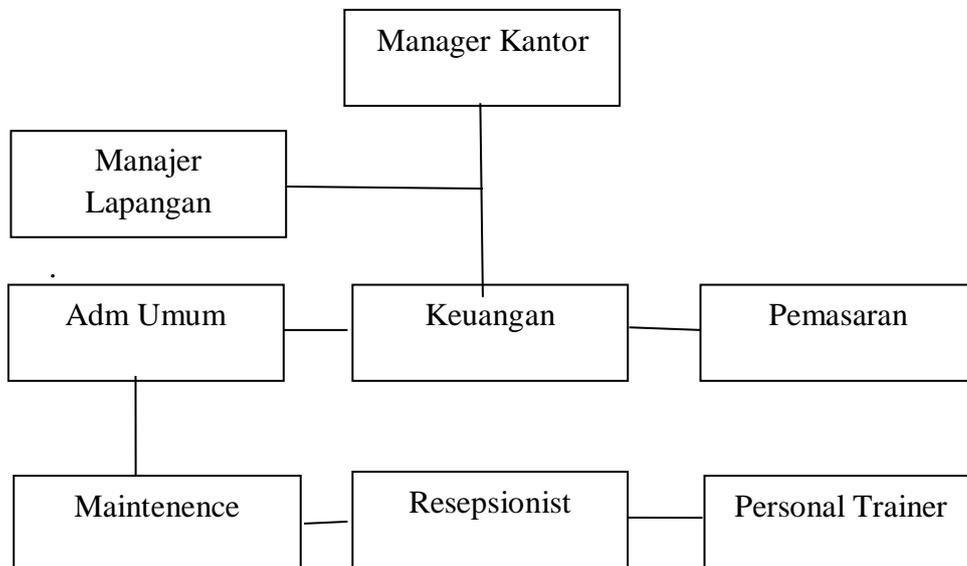
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah PT. Famfit Bugar Nusantara

Famfit Bugar Nusantara adalah salah satu fitness centre yang ada di kota Medan, yang terletak di jalan Jl. Sei Kera No.218 Medan, Sumatera Utara, Indonesia. *Fitness centre* ini berdiri sejak Maret 2010. Member dari fitness ini pun beragam, ada pelajar, mahasiswa ataupun pekerja. Sejak dibukanya fitness centre ini sampai sekarang terdapat peningkatan member yang bergagung di *fitness centre* ini. Sasaran fitness adalah kontribusi member sebagai tolak ukur keberhasilan adalah meningkatnya jumlah member tahunan. Peningkatan yang terjadi ini mengakibatkan fluktuasi yang sangat dipengaruhi oleh pelaksanaan fungsi manajemen dalam *fitness centre* ini.

PT. Famfit Bugar Nusantara menyediakan tempat olahraga seperti menyediakan alat alat untuk latihan *Gym* dan juga memiliki ruang kelas yang telah disediakan untuk kesehatan atau olahraga tempatnya seperti ruang *class aerobic*, ruang *class zumba*, ruang *class combat*, Ruang *class body pump*, ruang kelas *class spinning* dan masih banyak lagi ruang keas yang disediakan untuk kebugaran. Tak hanya itu PT. Famfit Bugar Nusantara juga dapat seperti *private gym* bersama *personal trainer* dan mereka salah satu fungsi dari berbagi clien yang ingin cepat tercapai *program cliennya*. Tak hanya itu perusahaan ini juga dibentuk berbagai struktur definisi masing masing termasuk yang di lapangan maupun yang di dalam manajemennya seperti *office*.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Famfit Bugar Nusantara

2. Tugas Dan Tanggung Jawab

a. Manager Kantor

- 1) Melakukan pengarahan (*direction*) yang meliputi pembuatan keputusan, kebijaksanaan, supervisi, dan lain-lain.
- 2) Membuat rancangan organisasi dan pekerjaan.
- 3) Melakukan seleksi, pelatihan, penilaian, dan pengembangan.
- 4) Menerapkan sistem komunikasi, pengendalian, dan reward.

b. Manager Lapangan

- 1) Melakukan pengawasan secara langsung terhadap pelaksanaan tugas di lapangan
- 2) Membantu manager bagian umum.
- 3) Memecahkan masalah yang ada di lapangan.
- 4) Menjalankan perintah manager umum.

c. Adm Keuangan

- 1) Mengawasi keuangan perusahaan
- 2) Mengumpulkan dan melakukan pendataan terhadap faktur penjualan dan faktur pembelian
- 3) Mempelajari aktivitas keuangan perusahaan.

d. Pemasaran

- 1) Membuat metode pemasaran yang strategis dan berkembang
- 2) Bertanggung jawab penuh tentang fungsi dan tugas sebagai kepala bagian pemasaran secara berkala kepada direktur.
- 3) Menetapkan prosedur operasional Informasi yang lebih efisien.
- 4) Melaporkan hasil kerja kepada direktur secara berkala

e. Maintenance

- 1) Membantu dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh Koordinator Operasional
- 2) Bertanggung jawab untuk menjaga kelaikan jalan unit-unit gym.
- 3) menyusun jadwal perawatan unit-unit peralatan olahraga gym

f. Personal Trainer

- 1) Memberi arahan dalam berlatih bagi konsumen
- 2) Membantu konsumen dalam berlatih.
- 3) Menjadi pelatih konsumen dalam berlatih.

g. Resepsionis

- 4) Menerima tamu atau konsumen

5) Melayani kebutuhan konsumen.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan usia

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	55	55	55
	Perempuan	25	45	100	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai yang menjadi responden adalah berjenis laki-laki, yaitu sebanyak 30 orang (55%), responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 25 orang (45%). Dari jawaban responden paling banyak adalah berjenis laki-laki yaitu sebanyak 30 orang (55%). Jadi dapat disimpulkan responden laki laki yang paling dominan menjadi responden dalam penelitian kali ini.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2

Usia					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	28	52,5	52,5	52,5
	26-35	15	37,5	37,5	90,0
	36-45	6	5	5	95,0
	46-55	6	5	5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa pegawai yang menjadi responden berusia 18-25 tahun sebanyak 28 orang (52,5%), responden berusia 26-35 tahun sebanyak 15 orang (37,55), sedangkan yang berusia 36-45 tahun dan 46-55 tahun sebanyak 6 orang (5%). Jadi dapat disimpulkan responden berusia 18-25 tahun yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian kali ini.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Tabel 4.3

Pendidikan					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	30	54,54	52,5	52,5
	D3	18	32,72	37,5	90,0
	S1	5	9	5	95,0
	S2	2	3,6	5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pegawai yang menjadi responden berpendidikan SMA sebanyak 30 orang (54,54%), responden berpendidikan D3 sebanyak 18 orang (32,72), sedangkan yang berpendidikan S1 sebanyak 5 orang (9%) dan yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (3,6%). Jadi dapat disimpulkan responden berpendidikan SMA yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian kali ini

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. Dalam penyebaran angket setiap variabel di isi oleh responden yang berjumlah 40 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Tabel 4.4 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber (Sugiyono, 2016:216)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

1) Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan)

Variabel gaya kepemimpinan dibentuk oleh indikator motifatif, demokratis, partisipatif, otoriter.

**Tabel 4.5
Penilaian Responden Atas Indikator motifatif ($X_{1.1}$)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai PT. Famfit Bugar Nusantara sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang sangat baik.		Pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara memberikan motifasi terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang baik.		Pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara memastikan bawahan agar dapat bekerja lebih baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju			1	2,5		
Tidak Setuju	6	2,5	5	2,5	6	7,5

Netral	7	10	14	27,5	10	12,5
Setuju	17	35	16	32,5	24	50
Sangat Setuju	25	52	18	35	15	30
Total	55	100	55	100	55	1000
Mean	3,25		3,86		3,70	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator motifatif (Tabel 4.5) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten., sebanyak 25 responden (52%) setuju dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai PT. Famfit Bugar Nusantara sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang cukup baik.
2. Untuk item pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan bidang tugasnya, sebanyak 18 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara memberikan motifasi terhadap pegawai agar memiliki kinerja yang baik.
3. Untuk item pegawai dapat bekerja lembur demi menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 15 responden (50%) setuju dengan nilai rata – rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara memastikan bawahan agar dapat bekerja baik.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Atas Indikator Demokratis (X₁₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		
	Pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara memberikan ruang bagi pegawai untuk menyatakan pendapatnya.	Pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara mendengarkan keluhan dan solusi dalam penyelesaian masalah dari bawahan.	Pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara sangat suportif dalam menyelesaikan masalah secara bersama dengan tim.

	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	2	5	1	2,5	2	5
Netral	5	12,5	7	17,5	5	12,5
Setuju	17	42,5	15	37,5	16	40
Sangat Setuju	16	40	17	42,5	17	42,5
Total	55	100	55	100	55	100
Mean	3,75		3,66		3,61	

Indikator demokratis (Tabel 4.6) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara memberikan ruang bagi pegawai untuk menyatakan pendapatnya. Sebanyak 17 orang (42,5%) responden setuju dengan nilai rerata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa ada komunikasi yang bersifat terbuka untuk kepentingan perusahaan sudah baik.
2. Untuk item pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara mendengarkan keluhan dan solusi dalam penyelesaian masalah dari bawahan, sebanyak 17 responden (42,5%) menjawab setuju dengan nilai rerata 3,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa pemimpin mau mendengar masukan dari bawahan demi kepentingan perusahaan sudah baik.
3. Untuk item pimpinan pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantarasangat suportif dalam menyelesaikan masalah secara bersama dengan tim, sebanyak 17 responden (42,5%) menjawab setuju dengan nilai rerata 3,61. Jawaban ini menggambarkan bahwa ada bentuk dukungan antar rekan kerja dan manajemen perusahaan sudah baik.

Tabel 4.7
Penilaian Responden Atas Indikator Partisipatif(X_{1.3})

Jawaban	Item Pertanyaan

Responden	Pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara Berpartisipasi dalam membantu bawahan yang merasa kesulitan.		Pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara Berupaya mengambil bagian dalam menyelesaikan masalah secara bersama.		Pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara berpartisipasi membangun hubungan yang baik melalui komunikasi.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	5	5	4	2,5	5	5
Netral	9	12,5	7	7,5	9	12,5
Setuju	10	40	19	37,5	15	27,5
Sangat Setuju	21	42,5	25	52,5	26	55
Total	55	100	55	100	55	100
Mean	3,41		3,23		3,57	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator partisipatif (Tabel 4.7) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara berpartisipasi dalam membantu bawahan yang merasa kesulitan, sebanyak 21 orang (42,5%) sangat setuju dengan nilai rerata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa pimpinan peduli dan bersedia membantu bawahan menyelesaikan pekerjaan sudah baik.
2. Untuk item pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara berupaya mengambil bagian dalam menyelesaikan masalah secara bersama, sebanyak 25 responden (52,5%) setuju dengan nilai rerata 3,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa pimpinan mau bekerja sama dengan tim untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sudah baik.
3. Untuk item pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara berpartisipasi membangun hubungan yang baik melalui komunikasi., sebanyak 26 responden (55%) setuju dengan nilai rerata 3,57. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas

responden setuju bahwa komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik di dalam perusahaan sudah baik.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Atas Indikator Otoriter (X₄₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara kadang bersifat otoriter dengan mendelegasikan tugas dan tanggung jawab secara penuh terhadap pegawai.		Pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantarabersifat sering memberi perintah yang sulit terhadap bawahan.		Pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantaraterkadang suka mengatur karyawan agar bekerja lebih keras.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	2	5	1	2,5	2	5
Netral	5	12,5	7	17,5	5	12,5
Setuju	17	42,5	15	37,5	16	40
Sangat Setuju	16	40	17	42,5	17	42,5
Total	55	100	40	100	55	100
Mean	3,75		3,66		3,61	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator otoriter (Tabel 4.8) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara kadang bersifat otoriter dengan mendelegasikan tugas dan tanggung jawab secara penuh terhadap pegawai, sebanyak 17 responden (42,5%) setuju dengan nilai rerata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa terkadang pimpinan bersifat otoriter sudah baik.
2. Untuk item pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara bersifat sering memberi perintah yang sulit terhadap bawahan., sebanyak 17 responden (42,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa ada tugas yang sulit diselesaikan tim atau karyawan sudah baik.

3. Untuk item pimpinan PT. Famfit Bugar Nusantara terkadang suka mengatur karyawan agar bekerja lebih keras, sebanyak 17 responden (42,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,61. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju terkadang pimpinan suka mengatur bawahan berlebihan sudah baik.

2) Variabel X₂ (Kompensasi)

Variabel pengembangan SDM dibentuk oleh indikator peningkatkan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, mengembangkan keahlian.

Tabel 4.9
Penilaian Responden Atas Indikator Upah dan Gaji (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Kompensasi yang anda terima dalam bentuk upah dan gaji sudah cukup memenuhi kebutuhan anda.		Anda merasa puas atas pemberian upah dan gaji oleh perusahaan.		Anda merasa imbalan dalam bentuk upah dan gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang anda terima.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	2	5	1	2,5	2	5
Netral	5	12,5	7	17,5	5	12,5
Setuju	17	42,5	15	37,5	16	40
Sangat Setuju	16	40	17	42,5	17	42,5
Total	55	100	40	100	55	100
Mean	3,89		3,67		3,61	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator upah dan gaji (Tabel 4.9) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item kompensasi yang anda terima dalam bentuk upah dan gaji sudah cukup memenuhi kebutuhan anda, sebanyak 17 responden (42,5%) setuju

dengan nilai rerata 3,89. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa sudah cukup atas kompensasi yang diterima dari perusahaan sudah baik.

2. Untuk item anda merasa puas atas pemberian upah dan gaji oleh perusahaan, sebanyak 17 responden (42,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,67. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik.
3. Untuk item anda merasa imbalan dalam bentuk upah dan gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang anda terima, sebanyak 17 responden (42,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,61. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa upah dan gaji yang diterima sesuai dengan besar tanggung jawab dan tugas yang diselesaikan.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Atas Indikator Peningkatan Insentif (X₂₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan memberikan insentif bagi pegawai yang bekerja lembur.		Perusahaan menjamin insentif yang diberikan terhadap pegawai yang berkinerja tinggi.		Anda merasa puas terhadap insentif yang diberikan terhadap pegawai yang bekerja dengan kinerja yang baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju			1	2,5		
Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5	3	7,5
Netral	4	10	11	27,5	5	12,5
Setuju	14	35	13	32,5	20	50
Sangat Setuju	21	52	14	35	12	30
Total	55	100	55	100	55	1000
Mean	3,25		3,86		3,70	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator peningkatan insentif (Tabel 4.10) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item perusahaan memberikan insentif bagi pegawai yang bekerja lembur, sebanyak 21 responden (52%) setuju dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa insentif diberikan sudah cukup bagi pegawai yang lembur sudah cukup baik.
2. Untuk item perusahaan menjamin insentif yang diberikan terhadap pegawai yang berkinerja tinggi, sebanyak 13 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan menjamin insentif yang diberikan perusahaan sudah baik.
3. Untuk item anda merasa puas terhadap insentif yang diberikan terhadap pegawai yang bekerja dengan kinerja yang baik, sebanyak 13 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa insentif tambahan diberikan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik sudah baik.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Atas Indikator Tunjangan (X₂₋₃)

	Item Pertanyaan					
	Tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap pegawai yang berkinerja baik sudah tepat.		Pegawai merasa puas atas tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.		Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai tersebut.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju			1	2,5		
Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5	3	7,5
Netral	4	10	11	27,5	5	12,5
Setuju	14	35	13	32,5	20	50
Sangat Setuju	21	52	14	35	12	30
Total	55	100	55	100	55	100
Mean	3,35		3,83		3,73	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator tunjangan (Tabel 4.11) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap pegawai yang berkinerja baik sudah tepat, sebanyak 21 responden (52%) setuju dengan nilai rerata 3,35. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menerima tunjangan sesuai dengan kontribusi yang diberikan sudah cukup baik.
2. Untuk item pegawai merasa puas atas tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. sebanyak 14 responden (35%) setuju dengan nilai rata – rata 3,83. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik.
3. Untuk item tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai tersebut., sebanyak 20 responden (50%) setuju dengan nilai rata – rata 3,73. Jawaban ini menggambarkan bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah wajar dan pantas sudah baik.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Atas Indikator Fasilitas (X₂₋₄)

	Item Pertanyaan					
	Pegawai mendapatkan fasilitas yang mendukung dalam kerjanya.		Perusahaan menjamin fasilitas yang diberikan perusahaan sangat mendukung kinerja anda.		Pegawai yang memiliki kinerja baik mendapatkan fasilitas kerja yang baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju			1	2,5		
Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5	3	7,5
Netral	4	10	11	27,5	5	12,5
Setuju	14	35	13	32,5	20	50
Sangat Setuju	21	52	14	35	12	30
Total	55	100	55	100	55	100
Mean	3,15		3,16		3,17	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator fasilitas (Tabel 4.11) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai mendapatkan fasilitas yang mendukung dalam kerjanya., sebanyak 21 responden (52%) setuju dengan nilai rerata 3,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa fasilitas perusahaan sangat membantu menyelesaikan pekerjaan sudah cukup baik.
2. Untuk item perusahaan menjamin fasilitas yang diberikan perusahaan sangat mendukung kinerja anda, sebanyak 14 responden (35%) setuju dengan nilai rata – rata 3,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan fasilitas yang diberikan perusahaan sudah cukup baik.
3. Untuk item pegawai yang memiliki kinerja baik mendapatkan fasilitas kerja yang baik., sebanyak 20 responden (50%) setuju dengan nilai rata – rata 3,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mendapatkan fasilitas yang mendukung dari perusahaan dalam bekerja sudah cukup baik.

3) Variabel Y (Kinerja)

Variabel Kinerja dibentuk oleh indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, dan epektifitas.

Tabel 4.13
Penilaian Responden Atas Indikator Kuantitas (Y₁)

	Item Pertanyaan					
	Pegawai memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten.		Pegawai mampu dan mengatur prioritas kerja secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan bidang tugasnya.		Pegawai dapat bekerja lembur demi menyelesaikan pekerjaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju			1	2,5		
Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5	3	7,5
Netral	4	10	11	27,5	5	12,5
Setuju	14	35	13	32,5	20	50
Sangat Setuju	21	52	14	35	12	30

Total	55	100	55	100	55	1000
Mean	3,95		3,86		3,71	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator kuantitas (Tabel 4.13) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten, sebanyak 21 responden (52%) setuju dengan nilai rerata 3,95. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki kualitas kerja sudah sangat baik.
2. Untuk item pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan bidang tugasnya., sebanyak 13 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan pegawai memiliki kinerja yang sudah baik.
3. Untuk item pegawai dapat bekerja lembur demi menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 20 responden (50%) setuju dengan nilai rerata 3,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai bekerja efektif sudah baik.

Tabel 4.14
Penilaian Responden Atas Indikator Kualitas (Y.3)

	Item Pertanyaan					
	Pegawai dapat bekerja sesuai kualitas yang ditetapkan.		Anda mampu bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan.		Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju			1	2,5		
Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5	3	1
Netral	4	10	11	27,5	5	4
Setuju	14	35	13	32,5	20	14
Sangat Setuju	21	52	14	35	12	21
Total	55	100	55	100	55	40
Mean	3,25		3,86		3,70	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator kualitas (Tabel 4.14) dipresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai dapat bekerja sesuai kualitas yang ditetapkan., sebanyak 21 responden (26,25%) setuju dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai bekerja sesuai target sudah cukup baik.
2. Untuk item Anda mampu bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan, sebanyak 26 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan pegawai dapat bekerja tepat sasaran sudah baik.
3. Untuk item pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas, sebanyak 26 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sudah baik.

Tabel 4.15
Penilaian Responden Atas Indikator Ketepatan Waktu (Y.4)

	Item Pertanyaan					
	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.		Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang diharuskan.		Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju			1	2,5		
Tidak Setuju	4	2,5	4	2,5	6	7,5
Netral	8	10	15	27,5	9	12,5
Setuju	18	35	17	32,5	24	50
Sangat Setuju	25	52	18	35	16	30
Total	55	100	55	100	55	1000
Mean	3,51		3,68		3,07	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator ketepatan waktu (Tabel 4.15) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sebanyak 25 responden (52%) setuju dengan nilai rerata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menyelesaikan tepat waktu sudah baik.
2. Untuk item pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang diharuskan, sebanyak 18 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,68. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dapat bekerja cepat sudah baik.
3. Untuk item pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat., sebanyak 24 responden (50%) setuju dengan nilai rata – rata 3,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal sudah cukup baik.

Tabel 4.16
Penilaian Responden Atas Indikator Efektifitas (Y₄)

	Item Pertanyaan					
	Pegawaidapat mengikutistandar operasional prosedural perusahaan dengan baik.		Anda dapat bekerja dengan lebih efektif sesuai dengan standar yang ditetapkan.		Pegawai dapat bekerja secara efektif sesuai dengan perintah dan tugas yang harus diselesaikan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%		
Sangat Tidak Setuju			1	2,5		
Tidak Setuju	4	2,5	4	2,5	6	7,5
Netral	8	10	15	27,5	9	12,5
Setuju	18	35	17	32,5	24	50
Sangat Setuju	25	52	18	35	16	30
Total	55	100	55	100	55	100
Mean	3,11		3,32		3,21	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Indikator efektifitas (Tabel 4.16) dipresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawaidapat mengikutistandar operasional prosedural perusahaan dengan baik., sebanyak 25 responden (52%) setuju dengan nilai rerata 3,11.

Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan standar operasional procedural sudah cukup baik.

2. Untuk item anda dapat bekerja dengan lebih efektif sesuai dengan standar yang ditetapkan., sebanyak 18 responden (32,5%) setuju dengan nilai rata – rata 3,32.

Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menjaga tingkat efektifitas hasil kerja sudah cukup baik.

3. Untuk item pegawai dapat bekerja secara efektif sesuai dengan perintah dan tugas yang harus diselesaikan., sebanyak 24 responden (50%) setuju dengan nilai rata – rata 3,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dapat bekerja dengan efektif sesuai perintah sudah cukup baik.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X_1 , X_2 , dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Uji Validitas (X_1) Gaya Kepemimpinan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan $X_{1.1}$	33.5000	18.000	.613	.761
Pernyataan $X_{1.2}$	33.9250	18.892	.322	.801

Pernyataan X _{1.3}	33.8500	18.387	.473	.778
Pernyataan X _{1.4}	33.7000	17.241	.667	.751
Pernyataan X _{1.5}	33.6750	17.917	.579	.764
Pernyataan X _{1.6}	33.6500	19.464	.585	.804
Pernyataan X _{1.7}	33.6750	17.251	.655	.753
Pernyataan X _{1.8}	33.4750	17.333	.765	.743
Pernyataan X _{1.9}	33.5500	20.510	.365	.818
Pernyataan X _{1.10}	33.6750	17.251	.655	.753
Pernyataan X _{1.11}	33.4750	17.333	.765	.743
Pernyataan X _{1.12}	33.5500	20.510	.365	.818

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.17 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.18 Uji Validitas (X₂) Kompensasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X _{2.1}	33.7000	17.087	.398	.767
Pernyataan X _{2.2}	34.1250	15.394	.366	.727
Pernyataan X _{2.3}	33.7000	14.574	.472	.710
Pernyataan X _{2.4}	34.0250	14.179	.508	.703
Pernyataan X _{2.5}	33.8000	15.087	.418	.719
Pernyataan X _{2.6}	33.8500	14.541	.557	.698
Pernyataan X _{2.7}	33.9500	15.485	.398	.740
Pernyataan X _{2.8}	34.1000	13.631	.534	.697
Pernyataan X _{2.9}	33.9500	14.613	.543	.700
Pernyataan X _{2.10}	33.9500	15.485	.398	.740
Pernyataan X _{2.11}	34.1000	13.631	.534	.697
Pernyataan X _{2.12}	33.9500	14.613	.543	.700

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.18, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.19 Uji Validitas (Y) Kinerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	34.1250	20.625	.608	.814
Pernyataan Y.2	33.7750	22.128	.467	.830
Pernyataan Y.3	33.9500	22.305	.469	.829
Pernyataan Y.4	34.0500	21.126	.539	.822
Pernyataan Y.5	33.9000	22.810	.462	.830
Pernyataan Y.6	33.9000	21.938	.508	.825
Pernyataan Y.7	33.8250	23.379	.367	.838
Pernyataan Y.8	34.0500	18.921	.868	.782
Pernyataan Y.9	34.0250	20.692	.636	.811
Pernyataan Y.10	33.9500	22.305	.469	.829
Pernyataan Y.11	34.0500	21.126	.539	.822
Pernyataan Y.12	33.9000	22.810	.462	.830

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pertanyaan pada variabel Kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal

apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.20
Uji Reliabilitas (X₁) Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.966	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.19 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,966 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel Perencanaan SDM adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.21
Uji Reliabilitas (X₂) Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.742	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.20 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,742 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel pengembangan SDM adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.22
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

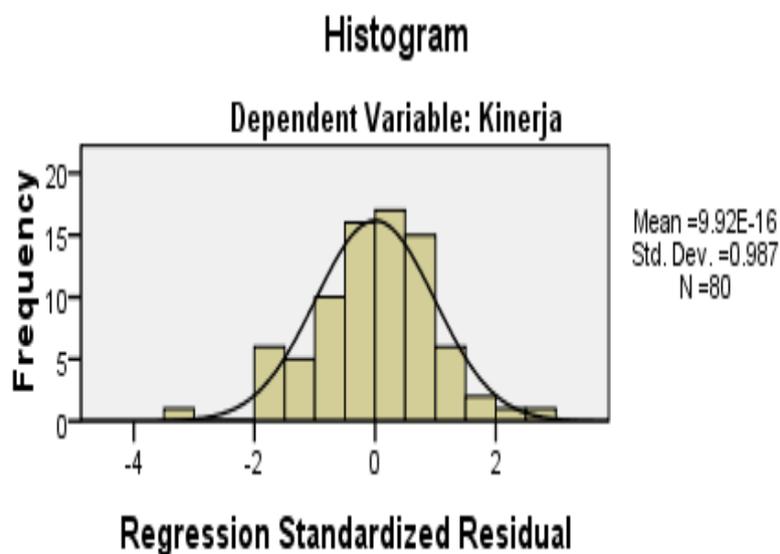
Dari tabel 4.22 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,838 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel Kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

1) Uji Histogram



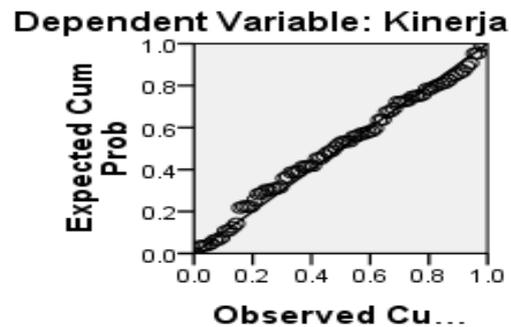
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

2) Uji PPlot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari ketiga gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 4.23 Tabel Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.66488162
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.070
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.696
Asymp. Sig. (2-tailed)		.718

Sumber: Output SPSS 16.00

Berdasarkan pada tabel 4.23 maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai asymp.sig di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $V=IF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada Osrespoden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.24
Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Gaya Kepemimpinan	0.434	2.306
Kompensasi	0.434	2.306

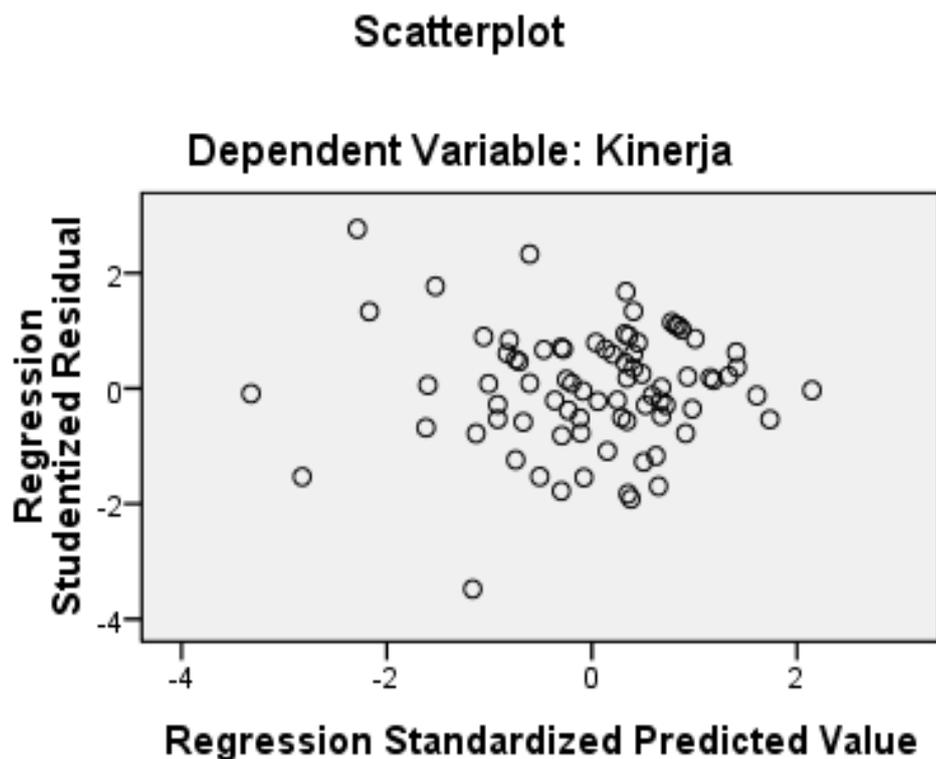
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.24 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah gaya kepemimpinan $2,306 < 10$, kompensasi $2,306 < 10$. Dan nilai tolerance gaya kepemimpinan $0,434 > 0,1$, dan kompensasi $0,434 > 0,1$. sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model

regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat tidak heteroskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.25
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
(Constant)	-3,428	3,608
Gaya Kepemimpinan	0,414	0,126
Kompensasi	0,680	0,140

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.25 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = -3,428 + 0,414 X_1 + 0,680X_2 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Kinerja (Y) adalah sebesar -3,428.
- Jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,414.
- Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,6.80

Menurut keterangan pada tabel regresi linier berganda dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasannya gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Pengaruh atau dampak terhadap kinerja tersebut memiliki korelasi

positif atau searah yang berarti apabila terjadi peningkatan gaya kepemimpinan dan kompensasi maka berdampak pula pada peningkatan Kinerja, sebaliknya apabila terjadi penurunan gaya kepemimpinan dan kompensasi maka berdampak pada menurunnya kinerja.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.26
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	818.729	2	409.365	77.818	.000 ^a
	Residual	223.671	53	6.045		
	Total	1042.400	55			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.26 di dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 77,818 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,81 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini secara simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_1 (tolak H_2) atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.27
Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,418	4,297	0.002
Kompensasi	0,670	4,870	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_2 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_2 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4,297 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 4,297 > t_{tabel} 1,66$ dan signifikan $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4,870 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,870 > t_{tabel} 1,60$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.28
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,886	0,785	0,774

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.28 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Angka adjusted R Square yang dihasilkan sebesar 0,785 yang mengindikasikan bahwa 78,5% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi. Sedangkan sisanya 21,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti beban kerja, konflik kerja, motivasi, dan lain sebagainya.
- 2) Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,886. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang erat antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada rentang nilai 0,8–0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan

variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.38 berikut:

Tabel 4.29 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0-0,19	Sangat Tidak Erat
0,2-0,39	Tidak Erat
0,4-0,59	Cukup Erat
0,6-0,79	Erat
0,8-0,99	Sangat Erat

Sumber : Sugiyono, 2016:287

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,886 yang berada pada rangelai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Famfit Bugar Nusantara

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Famfit Bugar Nusantara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,297 dengan sig 0,002. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan dan dilakukan oleh PT. Famfit Bugar Nusantara akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai PT. Famfit Bugar Nusantara secara bersamaan sebesar 0,418 satuan. Dengan kata lain ketika perencanaan gaya kepemimpinan yang terdiri dari motifatif, demokratis dan partisipatif, otoriter dapat meningkatkan pegawai karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fauzan (2010) dan Astria Khairizah (2014) yang

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Famfit Bugar Nusantara telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin nomor (2) dan (3) yaitu pegawai lambat dalam bekerja sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan pegawai hanya memiliki inisiatif sedikit untuk memberikan masukan dan kritik untuk kemajuan perusahaan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Famfit Bugar Nusantara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Famfit Bugar Nusantara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,870 dengan sig 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompensasi yang dilakukan oleh PT. Famfit Bugar Nusantara akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai PT. Famfit Bugar Nusantara secara bersamaan sebesar 0,670 satuan. Dengan kata lain ketika kompensasi yang terdiri dari upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kartika Tri

Rahmawati (2009) dan Azia (2014) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Famfit Bugar Nusantara telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin nomor (4) dan (5) yaitu pegawai masih merasa kekurangan atas pemberian kompensasi oleh perusahaan dan pegawai tidak mampu menyelesaikan masalah dengan cepat karena adanya keterbatasan komunikasi dengan atasan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Famfit Bugar Nusantara

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Famfit Bugar Nusantara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 77,818 dengan $sig.0,000$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan dan kompensasi yang dilakukan oleh PT. Famfit Bugar Nusantara akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai secara bersamaan sebesar 0,680 satuan. Dengan kata lain ketika gaya kepemimpinan yang terdiri dari motifatif, demokratis dan partisipatif dapat meningkatkan kinerja pegawai PT. Famfit Bugar Nusantara serta kompensasi yang

terdiri dari upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas maka kinerja pegawai PT. Famfit Bugar Nusantara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Famfit Bugar Nusantara telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin nomor (1) yaitu pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard operasional procedural sehingga memiliki kualitas pekerjaan yang tidak optimal.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Famfit Bugar Nusantara.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel perencanaan sumber daya manusia (X_1) adalah 3,298 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,297 > 1,66$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari perencanaan SDM (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,418, yang berarti setiap ada gaya kepemimpinan yang efektif (X_1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,414 satuan.

2. Kompensasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Famfit Bugar Nusantara.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel pengembangan sumber daya manusia (X_2) adalah 4,870 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,870 > 1,66$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,670, yang berarti setiap ada pengembangan sumber daya manusia (X_2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,670 satuan.

3. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Famfit Bugar Nusantara.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 77,818 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar $77,818 = (77,818 > 2,81)$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada PT. Famfit Bugar Nusantara untuk mempertahankan gaya kepemimpinan yang memberikan motivasi terhadap pegawai agar memiliki kinerja yang baik. Perusahaan harus mempertahankan gaya kepemimpinan yang demokratis yaitu dengan memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan pendapatnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendengar setiap keluhan karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik. Perusahaan harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang bersifat partisipatif dengan cara adanya bentuk komunikasi dari atasan secara langsung melalui pemberian dukungan dan bantuan secara langsung untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Perusahaan harus memperhatikan dan mengevaluasi gaya kepemimpinan yang otoriter agar pegawai merasa tidak tertekan dalam bekerja dan tidak ada unsur keterpaksaan yang dapat menekan bawahan sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

2. Disarankan kepada PT. Famfit Bugar Nusantara untuk mempertahankan pemberian kompensasi baik dalam bentuk upah dan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan karyawan. Perusahaan juga perlu memperjatkan pemberian gaji harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengevaluasi agar ada kebijakan pemberian kompensasi dengan memberikan insentif tambahan bagi pegawai yang bekerja lembur dan diperlukan adanya pemberian insentif untuk pegawai yang berkinerja tinggi agar mereka merasakan keadilan dalam pemberian kompensasi oleh perusahaan sehingga mereka lebih semangat dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengevaluasi agar pemberian tunjangan harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan sistem pekerjaan agar pegawai menerima tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan dan mengevaluasi pemberian fasilitas harus dilakukan terhadap pegawai secara adil dan merata agar mereka merasakan ada keadilan yang diperlakukan oleh perusahaan sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka.
3. Disarankan kepada instansi untuk mempertahankan pegawai yang mampu bekerja sesuai dengan kinerja yang baik dan mempertahankan pegawai yang dapat memenuhi target perusahaan dan dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan juga perlu mempertahankan pegawai yang dapat bekerja sesuai dengan kualitas atau standard yang baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengevaluasi pegawai yang memiliki kinerja yang rendah dan tidak mampu

menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mengevaluasi pegawai yang tidak dapat bekerja tepat waktu. Perusahaan juga perlu memperhatikan dan mengevaluasi pegawai yang tidak efektif dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumater Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Astria K (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*.
- Aulia(2013). *Analisis Strategi Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Cipta Pustaka, Bandung.
- Aziz (2014). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*.
- Astria Khairizah (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*
- Aziz (2014). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*.
- Baihaki,M (2010). *Analisis Strategi Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Cipta Pustaka, Bandung.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Dessler, G (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit PT. Indeks, Jakarta.
- Efendi,T. (2010),*Manajemen*. Harum Grup.BPFE: Yogyakarta.
- Fauzan, (2010).*Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Studi pada karyawan house keeping di Pusako Hotel Bukit Tinggi*.
- Fauzan, (2010).*Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Studi pada karyawan house keeping di Pusako Hotel Bukit Tinggi*.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua Di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Gunawan B (2014). *Ilmu Terapan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Harum Grup.

- Hasibuan, H. Malayu S.P (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Ike Kusdyah (2010). *Pengantar Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kartika T. R (2010). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*.
- Kartika, T. R (2010). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota*.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. JUMANT, 11(1), 67-80
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. JUMANT, 11(2), 61-68.

- Manullang dan Manuntun (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media. Bandung.
- Munandar (2011). *Pengenalan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Nilda(2015).*PengaruhKepemimpinanTerhadap Produktivitas PegawaiPada Kantor Dinas KesehatanKabupaten Kutai Barat*.
- Nilda (2015).*PengaruhKepemimpinanTerhadap Produktivitas PegawaiPada Kantor Dinas KesehatanKabupaten Kutai Barat*.
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Rachmawati Kusdiah (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Cipta Pustaka Media. Bandung.
- Rivai (2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Rusiadi, et al, (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.
- Sedarmayanti (2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sekaran (2014). *Metode Penelitian Ilmiah*Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sofyandi (2012).*Pengantar Ilmu Manajemen*, Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Sugiyono (2009), "*Metode Penelitian Bisnis*".Bandung : Alfabeta.
- Siagian R (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jokjakarta.
- Sulaiman (2015).*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Menurut Persepsi Karyawan PT Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk*.
- Sunyoto (2012).*Pengantar Ilmu Manajemen*, Penerbit Yudhistira, Jakarta.
- Sulaiman (2015).*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Menurut Persepsi Karyawan PT Ultrajaya Milk Industry and Trading Company, Tbk*.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.