

**PENGARUH PRILAKU PEMIMPIN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. GALANG KREASI SEMPURNA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**SISKA PERTIWI
NIM : 11 832 0176**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

**PENGARUH PRILAKU PEMIMPIN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. GALANG KREASI SEMPURNA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**SISKA PERTIWI
NIM : 11 832 0176**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

Judul Skripsi : Pengaruh Prilaku Pemimpin dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karawan pada PT.Galang Kreasi Sempurna Medan

Nama Mahasiswa : Siska Pertiwi

No. Stambuk : 11 832 0176

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Heri Syahrial, SE.,M.Si)

Pembimbing II

(Ir. M. Yamin Siregar, MM)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE.,MEc)

Tanggal Lulus :

2014

ABSTRAK

SISKA PERTIWI, 2014, "Pengaruh Prilaku Pemimpin Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Galang Kreasi Sempurna Medan".

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prilaku pemimpin terhadap prestasi kerja, pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja dan pengaruh prilaku pemimpin dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Galang Kreasi Sempurna Medan sebagai masukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan khususnya dan masyarakat luas umumnya dengan penerapan strategi prilaku pemimpin dan kompensasi yang adil.

Hasil penelitian adalah penelitian kuantitatif karena peneliti menginginkan pengukuran antara variabel X dan Y, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah hasil menyebarkan kuesioner kepada 35 orang responden yang merupakan karyawan PT. Galang Kreasi Sempurna Medan. Teknik analisa menggunakan uji hipotesis, sehingga untuk prilaku pemimpin $t_{hitung} 2,640 > t_{tabel} 2,037$ signifikansi 0,013 ($<0,05$) dan untuk kompensasi $t_{hitung} 2,639 > t_{tabel} 2,037$ signifikansi 0,013 ($<0,05$) dan prilaku pemimpin dan kompensasi $f_{hitung} 21,793 > f_{tabel} 3,29$ signifikansi 0,000 ($<0,05$) presentase pengaruhnya sebesar 57,7% faktor lain sebesar 42,3% tidak diteliti. Kesimpulannya H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan prilaku pemimpin dan kompensasi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Galang Kreasi Sempurna Medan. Saran peneliti adalah setiap karyawan hendaknya terlibat secara aktif dalam kegiatan kerja. Jika tidak, maka bagaimanapun prilaku pemimpinnya, tidak akan berpengaruh pada pencapaian hasil kerja, dan untuk kompensasi yang diberikan hendaknya harus dapat dirasakan adil oleh karyawan.

Kata kunci : Prilaku Pemimpin, Kompensasi, Prestasi kerja

KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu saya mengucapkan puji syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Medan Area Medan.

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan proposal ini, saya ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. A. Ya'kub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. DR. H. Sya'ad Afifuddin, SE., MEc selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA., selaku ketua pembimbing skripsi yang telah membantu dalam memberikan arahan kepada penulis.
4. Bapak Heri Syahrial, SE., M.Si., selaku pembimbing I (satu) yang telah memberikan pengarahan dalam penyelesaian tulisan ini.
5. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM., selaku pembimbing II (dua) yang telah membantu memberikan masukan kepada penulis.
6. Bapak Agustiono, SE., MMA., selaku sekretaris yang telah memberikan masukan serta arahan sehingga tulisan ini dapat terbentuk sesuai harapan.
7. Seluruh Dosen dan Pegawai Universitas Medan Area Medan.

8. Bapak/Ibu Pimpinan Perusahaan PT. Galang Kreasi Sempurna Medan yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.
9. Kedua orang tua tercinta yaitu ibu Marini dan bapak Ilham Siswanto, dan juga teman - teman seperjuangan (Putri, kiki, dede, uly, abib, bara, andy) yang banyak memberikan dorongan dan bantuan baik moril, materil maupun spirituil.

Saya menyadari skripsi ini jauh dari sempurna, untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat saya harapkan.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, 25 November 2014

Penulis

Siska Pertiwi
NPM : 11.832.0176

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Prestasi Kerja.....	6
B. Prilaku Pemimpin.....	9
C. Kompensasi	19
D. Hubungan Prilaku Pemimpin dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja.....	26
E. Penelitian Terdahulu	28
F. Kerangka Konseptual	29
G.Hipotesis Penelitian	30
BAB III : METODE PENELITIAN	

A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Waktu Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Jenis Dan Sumber Data Penelitian	32
F. Teknik Pengumpulan Data.....	33
G. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
H. Teknik Analisa Data.....	36
1. Analisis Deskriptif Data.....	36
2. Uji Kualitas Data.....	36
3. Uji Asumsi Klasik.....	37
4. Uji Hipotesis.....	38

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian	39
1. Gambaran Umum Perusahaan	39
2. Struktur Organisasi Perusahaan	42
3. Sistem Kompensasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna Medan	48
B. Pembahasan	50
1. Gambaran Umum Responden.....	50
2. Jawaban Responden.....	52
3. Uji Kualitas Data	67
a. Uji Validitas	67
b. Uji Reliabilitas	68

4. Uji Asumsi Klasik.....	69
a. Uji Normalitas Data	69
b. Uji Heterokedasitas	71
c. Uji Multikolinearitas	72
5. Uji Hipotesis	73
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	73
b. Analisis Regresi Berganda.....	74
c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	75
d. Koefisien Determinasi	76
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam mengambil keputusan dibutuhkan informasi-informasi yang tepat. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah dengan melihat prestasi kerja karyawan tersebut. Prestasi kerja dapat menggambarkan bobot kemampuan dan kecakapan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan dan tugas yang ada di dalam pekerjaannya. Pentingnya penilaian prestasi yang rasional dan diterapkan secara obyektif menyangkut kepentingan karyawan yang bersangkutan. Bagi karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan dan kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2011:152-153) indikator yang digunakan dalam prestasi kerja dapat diketahui dari hasil kerja karyawan tersebut yaitu dengan melihat tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkannya. Prestasi juga dapat dilihat dari seberapa besar inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, kecekatan mental, sikap positif dan semangat kerja serta disiplin waktu. Pendapat Sutrisno senada dengan Mangkunegara dalam Agustini (2011:88) yang mengartikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurutnya, salah satu usaha yang tepat agar karyawan

mau bekerja giat adalah dengan gaya dan sikap atau perilaku pemimpin yang efektif dalam memotivasi karyawan dan dengan pemberian kompensasi.

Pengukuran prestasi kerja dapat dilihat dari beberapa tindakan perilaku. Menurut Gomes (2002:147) kriteria pengukuran prestasi kerja salah satunya adalah *Personnel qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, keramahtamahan, integritas pribadi dan perilaku pemimpin. Menurut Heidjrachman Ranupandojo dalam Prastiwi Mardijani (2012:94) perilaku pemimpin adalah pola tingkah laku yang di rancang untuk mengintegrasikan antara tujuan organisasi dan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin harus memiliki kemampuan memimpin dalam menggerakkan, mengarahkan dan memberi petunjuk. Menurut Chapman yang dikutip oleh Umar Husain (2002 : 31) menambahkan bahwa pemimpin harus memiliki landasan agar menunjang dan mendukung kepemimpinan dalam suatu organisasi di antaranya kemampuan memimpin, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi dan kemampuan dalam pengambilan keputusan.

Hal ini senada dengan pendapat Umar Husain (2001: 216) yang berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya adalah kompensasi. Indikator dalam kompensasi itu sendiri harus diberikan secara adil dan layak terhadap karyawan, seperti halnya pemberian gaji, insentif, tunjangan dan berbagai fasilitas yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Kompensasi merupakan hak yang harus diberi kepada karyawan atas segala pencapaian mereka. Kompensasi menurut Handoko (2001:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Balas jasa tersebut menurut Simamora (2004:445)

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Prabu Anwar Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda. Bandung.
- Abdullah Masmuh. 2010. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. UMM Press. Malang.
- Agustini, Fauzia, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera. Medan.
- Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Edisi kedua. Graha ilmu. Yogyakarta
- Buchari Alma. 2003. *Kewirausahaan*. Alfabeta. Bandung.
- Dodi Wirawan Irawanto. 2008. *Kepemimpinan (Esensi dan Realitas)*. Bayu Media Publishing. Malang
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana. Jakarta
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Faustino Cardoso Gomes. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Ofset. Yogyakarta.
- George R. Terry. 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen, cetakan ketujuh*. Bumi Aksara. Jakarta
- George T. Milkovic. 2002. *Compensation, edisi 7*. Mc Graw Hill-Irwin International Edition. New York.
- H. Hadari Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, edisi 7*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hersey, P., Blanchard, K., and Johnson, D. 2001. *Management of organizational behavior: Leading Human Resources, 8th Edition*. New Jersey. Prentice Hall

- Kartini Kartono. 2010. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Apakah kepemimpinan Abnormal itu?. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Miftah Thoha. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Panji Anoraga. 2001. *Psikologi Kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Prastiwi Mardijani. 2012. *Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan, edisi 48*. Universitas Pawyatan Daha. Kediri.
- Sandi Saputra. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) di Samarinda*. jurnal: Universitas Mulawarman
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi; Doli M. Ja'far, Iskandar Muda, Muslich Lutfi Syahyunan. 2008. *Analisis Data Penelitian*. Cetakan pertama. USU Press. Medan
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku*. Rineka. Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan Ke-19. Alfabeta. Bandung.
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta
- Triton PB. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tugu Publisher. Yogyakarta
- Umar Husin. 2001, 2002. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. SUN. Jakarta
- Wahyu Fadly. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia Wilayah Ix Sumut & Nad*. Jurnal: Universitas Negeri Medan