

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO
HP NEW CAHAYA PLAZA MILLENNIUM
MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH :
HADI SANUSI
13.832.0048**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO
HP-NEW CAHAYA PLAZA MILLENNIUM
MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat
Mencapai Gelar Sarjan Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

HADI SANUSI

13.832.0048



Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Toko HP New Cahaya Plaza
Millennium Medan.
Nama Mahasiswa : Iladi Sanusi
No. Stambuk : 13.832.0048
Program Studi : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Ir. M. Yamin Siregar, MM)

(Ahmad Prayudi, SE, MM)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

(Adelina Lubis, SE, M.Si)

(Efendi, SE, M.Si)

Tanggal Lulus :

2017

ABSTRACT

Hadi Sanusi, 138320048. Effect of Leadership Style and Compensation Against Employee Performance At New Cahaya Mobile Store Plaza Millennium Medan.

This study aims to determine the effect of leadership style variables and compensation on employee performance. Variable in this research consist of 2 independent variable that is leadership style variable and variable of compensation. While the dependent variable is performance. This research is a quantitative descriptive analysis research, as for sampling technique, done by saturated sampling method or total sampling. With the number of samples at HP New Cahaya Plaza Plaza Millnnium Medan as many as 48 employees. Can be obtained through the distribution of questionnaires with likert scale assessment techniques 1-5. The questionnaire validity test was conducted using product moment correlation, while reliability test was performed using alpha croanbach. The research hypothesis states that leadership style and compensation have positive and significant effect on employee performance. To test the truth of the hypothesis further analysis with multiple linear regression analysis with significant test t test, F test, and test of coefficient of determination (R^2). This can be seen from the result of spss 19 which shows that leadership style has positive and significant influence with t count of 4,311 > t table 2.01410 and significant value $0,000 < 0,05$ and compensation have positive and significant effect with result t count equal to 3,128 > t table 2.01410 and a significant value of $0.003 < 0.05$. While in the F test shows that F counted 65.055 > F table 3.20 and significant value $0,000 < 0.05$. This indicates that the research results reject H_0 and accept H_a . Test of coefficient of determination (R^2) shows that Leadership and Compensation Style simultaneously affect to Employee performance on regression equation is 83,0% while the rest 17,0% influenced other variable besides model under study. So should the company further improve the style of leadership and compensation because it proved to have a positive and significant impact on employee performance at New Cahaya Mobile Store Plaza Millennium Medan.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Performance

ABSTRAK

Hadi Sanusi, 138320048. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan dan variabel kompensasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian analisis deskriptif kuantitatif, adapun teknik pengambilan sampel, dilakukan dengan metode sampling jenuh atau total sampling. Dengan jumlah sampel pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan sebanyak 48 karyawan. Dapat diperoleh melalui distribusi kuisioner dengan teknik penilaian skala likert 1-5. Uji validitas kuisioner dilakukan menggunakan korelasi *product moment*, sementara uji reliabilitas dilakukan menggunakan *alpha croanbach*. Hipotesis penelitian menyatakan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji kebenaran hipotesis selanjutnya dilakukan analisis dengan analisis regresi linear berganda dengan pengujian signifikan uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hal ini dapat dilihat dari hasil spss 19 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan t_{hitung} sebesar $4,311 > t_{tabel} 2,01410$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil t_{hitung} sebesar $3,128 > t_{tabel} 2,01410$ dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Sedangkan pada uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $65,055 > F_{tabel} 3,20$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada persamaan regresi adalah 83,0 % sedangkan sisanya 17,0% dipengaruhi variabel lainnya selain model yang diteliti. Maka hendaknya perusahaan lebih meningkatkan gaya kepemimpinan dan kompensasi karena terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja.

KATA PENGANTAR



Segala puja,puji yang dalam dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Shalawat dan salam dipanjatkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW.

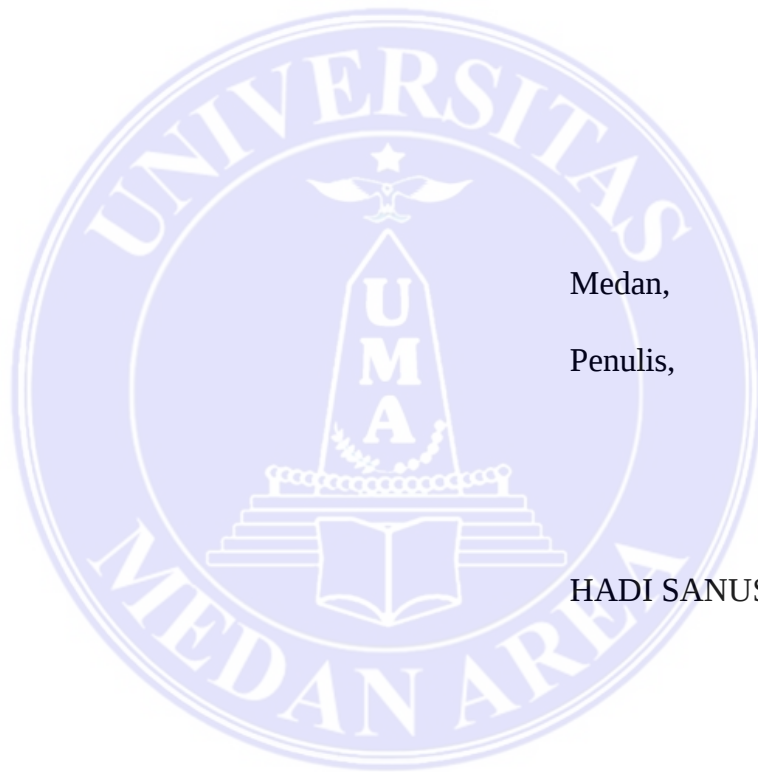
Adapun judul Skripsi **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan”** adalah sebuah usaha kecil dan sederhana yang disusun penulis untuk memenuhi tugas akhir guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SM.) pada Universitas Medan Area.

Skripsi ini tidak terlepas dari peranan berbagai pihak yang turut membantu, mendukung dan mendoakan penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya’kub Matondang, MA. Selaku Rektor Universitas Medan Area Medan.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si. Selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan.

4. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Ahmad Prayudi, SE. MM. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen, serta pegawai di Universitas Medan Area Medan yang telah memberikan bimbingan-bimbingan yang berharga selama perkuliahan.
7. Bapak Pimpinan serta seluruh karyawan Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan pengambilan data di Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan.
8. Yang teristimewa ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa dan kasih sayang, semangat, serta bantuan moral maupun materi dalam menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada sahabat-sahabat penulis yang memberikan dukungan dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk bagi kita semua amin.



Medan,

2017

Penulis,

HADI SANUSI

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
------------------	---

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4

BAB II : LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis	5
1. Kinerja	5
1. 1. Pengertian Kinerja	5
1. 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	6
1. 3. Penilaian Kinerja.....	6
1. 4. Indikator Kinerja	8
2. Gaya Kepemimpinan	9
2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	9
2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan .	11
2.3. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan	12
2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan	14
3. Kompensasi	15
3.1. Pengertian Kompensasi	15
3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi	16

3.3. Jenis-jenis Kompensasi	18
3.4. Indikator Kompensasi	19
B. Penelitian Terdahulu	21
C. Kerangka Konseptual	22
D. Hipotesis	22

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Populasi dan Sampel Penelitian	25
D. Defenisi Operasional Variabel	25
E. Jenis dan Sumber Data	28
F. Teknik Pengumpulan Data	28
G. Teknik Analisis Data	29
1. Uji Instrumen	29
2. Uji Asumsi Klasik	31
3. Uji Statistik	32
4. Uji Hipotesis	33
5. Uji Koefisien Determinasi	34

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	35
1. Sejarah Perusahaan	35
2. Visi, Misi Perusahaan	35
3. Struktur Organisasi	36

4. Deskripsi Tugas	37
5. Analisis Data	39
5.1. Karakteristik Responden	40
5.2. Tanggapan Responden (Analisis Frekuensi)	42
5.3. Uji Instrumen	46
5.4. Uji Asumsi Klasik	52
5.5. Uji Statistik	57
5.6. Uji Hipotesis	58
5.7. Uji Koefisien Determinasi	60
B. Pembahasan	61
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1.	Penelitian Terdahulu	21
3.1.	Jadwal Waktu Penelitian	25
3.2.	Operasional Variabel Penelitian	27
3.3.	Instrumen Skala Likert	29
4.1.	Karakteristik responden berdasarkan umur	40
4.2.	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	41
4.3.	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	41
4.4.	Tanggapan Responden Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan	42
4.5.	Tanggapan Responden Untuk Variabel Kompensasi	43
4.6.	Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja	45
4.7.	Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan	47
4.8.	Uji Validitas Instrumen Kompensasi	48
4.9.	Uji Validitas Instrumen Kinerja	49
4.10.	Hasil Uji Validitas Instrumen	50
4.11.	Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan	51
4.12.	Uji Reliabilitas Kompensasi	51
4.13.	Uji Reliabilitas Kinerja	51
4.14.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	52
4.15.	Uji Normalitas	53
4.16.	Uji Multikolinearitas	54
4.17.	Uji Heterokedastisitas	56
4.18.	Uji Analisis Berganda	57

4.19. Uji t (Parsial)	58
4.20. Uji F (Simultan)	59
4.21. Uji Koefisien Determinasi	60



DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pemikiran	22
4.1	Struktur Organisasi	36
4.2	Uji Heterokedastisitas	55



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia. Apabila faktor sumber daya manusia sudah dianggap tidak bagus dalam suatu perusahaan maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami penurunan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan adalah sejauh mana/tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu dalam periode tertentu. Kinerja bukan hanya menjelaskan tentang hasil pekerjaan, melainkan juga menjelaskan tentang proses pekerjaan berlangsung.

Dalam pengamatan sementara Gaya kepemimpinan di Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan adalah otoriter dimana kebijakan dan peraturan yang ada adalah berdasarkan kepada keputusan dan keinginan dari pimpinan. Kebijakan tersebut Dapat dimaklumi karena organisasi/perusahaan tersebut didirikan atas inisiatif langsung dari pimpinan. Meskipun begitu perlu adanya gaya kepemimpinan dengan penerapan berupa adanya hubungan komunikasi yang harmonis antara pemimpin dan bawahan. Penerapan ini terlihat dari proses pengambilan keputusan yang dilakukan dengan mendengarkan suara karyawan yang efektif dan efisien.

Seperti yang diketahui juga bahwa salah satu tugas pokok Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan adalah mencari laba dari penjualan

handphone dan *accesoris*. Tentu saja laba yang diperoleh juga berdasarkan hasil kinerja penjualan yang dilakukan oleh karyawan. Logikanya adalah semakin bagus kinerja penjualan yang dilakukan karyawan maka perusahaan akan diuntungkan dengan laba yang maksimal, dan seharusnya dalam hal ini perusahaan harus mampu menyetarakan pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sistem kompensasi dilingkungan Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan tentu saja adalah atas kebijakan yang telah disetujui oleh pimpinan dan dilaksanakan oleh karyawan. Yaitu dengan memberikan kompensasi setiap bulannya di bawah UMK dan mendapatkan insentif 25% dari setiap keuntungan penjualan dengan pencairan memakai dua kali termin. Yaitu 50% di bulan pertama setelah penjualan dan 50% lagi di bulan berikutnya. Kebijakan tersebut dibuat untuk mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan.

Dengan dua kebijakan tersebut, secara nyata hal itu tidak menguntungkan bagi karyawan dan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan yang sedang menurun. Perlu kebijakan baru untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kepada latar belakang diatas serta fenomena yang terjadi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja ?

C. Tujuan Penelitian

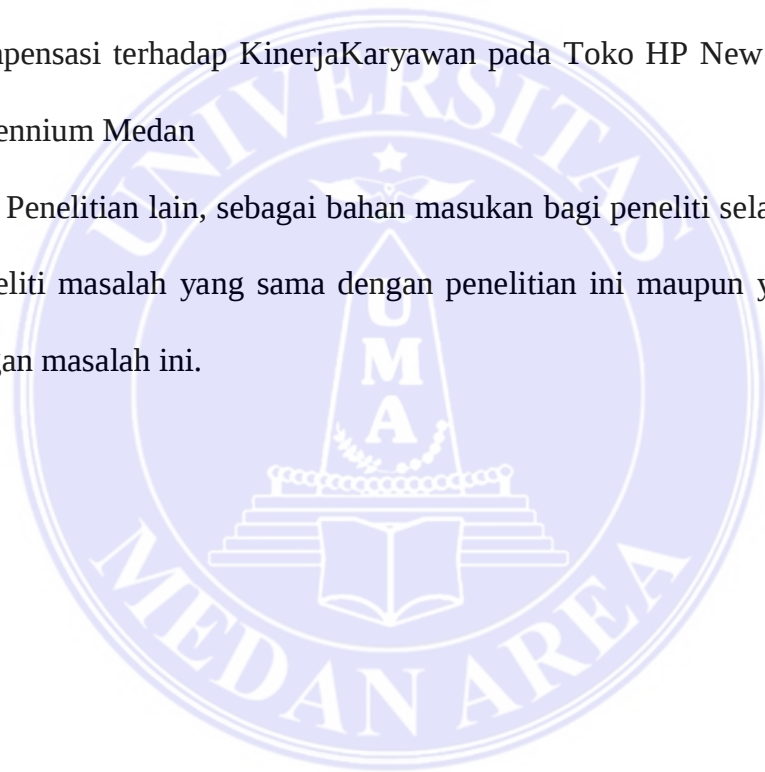
Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap KinerjaKaryawan pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan.
2. Untuk Perusahaan, memberikan sumbangsih untuk perusahaan melalui hasil penelitian ini berkaitan dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap KinerjaKaryawan pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan
3. Bagi Penelitian lain, sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti masalah yang sama dengan penelitian ini maupun yang berkaitan dengan masalah ini.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

1.1. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2007:260) arti penting dari Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masingdalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja menurut Veithzal (2004:309) menjelaskan pengertian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson, (2008:123-124) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

1.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya

kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Henry Simamora (338 : 2004) “ penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan”.

Menurut Menurut Hasibuan (2000:87) : Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai.

Menurut Rivai (2005:66) : Penilaian Kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan dicapai didalam waktu yang singkat ataupun lama. Peningkatan ini tidak terjadi hanya karena sistem yang yang dikemukakan oleh manajemen untuk mengatur kinerja dari karyawan mereka, tapi juga melalui suatu pendekatan kearah mengelola dan mengembangkan orang yang memungkinkan mereka untuk mengatur pengembangan dan kinerja mereka sendiri dalam kerangka sasaran yang jelas dan standar yang telah disetujui dengan para penyelia mereka.

Jadi secara umum dapat didefinisikan bahwa penilaian kinerja tersebut adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

1.4. Indikator Kinerja

Menurut Wirawan (2009:166) indikator dari kinerja adalah :

1. Keterampilan kerja

Penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas tugas jabatannya.

2. Kualitas pekerjaan

Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segiketelitian dan kerapian.

3. Tanggung jawab

Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan/kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

4. Prakarsa

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

5. Disiplin

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

6. Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.

7. Kuantitas pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

2. Gaya Kepemimpinan

2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perilaku seorang pemimpin memiliki dampak yang besar, terkait dengan sikap bawahan, perilaku bawahan yang akhirnya pada kinerja.

Menurut Thoha (2007:49): “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat”.

Menurut Winardi (2000:78):“Gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut.

Nawawi (2003:15) mengatakan bahwa:“Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya”.

Menurut Rivai (2004:122):“Ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dalam gaya kepemimpinan ini, ada kerjasama antara atasan dengan bawahan. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung

bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas (Laissez Faire)

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan”.

2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam memimpin sebuah organisasi, pemimpin biasanya dipengaruhi oleh banyak faktor dalam gaya kepemimpinannya.

Menurut Robert Tannenbaum dan Warren H. Schmidt yang dikutip oleh Kadarman (2001), terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi seorang manajer memiliki suatu gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Karakteristik Manajemen Cara seorang manajer memimpin banyak dipengaruhi oleh latarpendidikannya, pengalaman masalalunya, nilai-nilai yang dianutnya, dan sebagainya.

2. Karakteristik Bawahan

Seorang manajer akan member kebebasan dan mengikut sertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan bila bawahan dianggap cukup berpengalaman dan mempunyai pengetahuan yang memadai untuk mengatasi masalah secara efektif.

3. Karakteristik Organisasi

Seorang manajer akan menentukan gaya kepemimpinan berdasarkan iklim organisasi, jenis pekerjaan organisasi, dan sebagainya.

2.3. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan

Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan berkembang beberapa tipe kepemimpinan; di antaranya adalah sebagai berikut Siagian (2001:57);

1. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki beberapa kriteria atau ciri

- a. menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi
- b. mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- d. tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- e. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

2. Tipe Militeristis.

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dari seorang pemimpin tipe militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki beberapa sifat-sifat;

- a. Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan;;
- b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya
- c. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
- e. Sukar menerima kritikan dari bawahannya
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

3. Tipe Paternalistis.

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki cirri;

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa,
- b. Bersikap terlalu melindungi (*overly protective*),
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan,
- e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif,
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya;;
- f. Sering bersikap maha tahu.

4. Tipe Karismatik.

Hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya

diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supra natural powers*). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma.

5. Tipe Demokratis.

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern.

2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002, 121) indikator-indikator yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai
2. Penghargaan terhadap ide bawahan
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

6. Memperhitungkan sektor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas tugas yang dipercayakan padanya
7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

3. Kompensasi

3.1. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, Karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Pengertian kompensasi menurut Hasibuan (2008:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.

Definisi kompensasi menurut Panggabean (2004:75) mengemukakan: “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Kompensasi menurut Sihotang (2007 :220) ”Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan”.

3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Organisasi atau perusahaan dalam setiap pemberian kompensasi kepada karyawan mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi.

Menurut Hasibuan, (2008:127) Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

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

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

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

3. Serikat buruh/Organisasi karyawan

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

4. Pemerintah dengan undang-undang Keppres

Pemerintah dengan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

5. Biaya hidup/*Cost of living*

Apabila hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/relatif kecil.

6. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

7. Pendidikan dan pengalaman kerja

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

8. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*booming*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi (*full employment*). Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed unemployment*).

9. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan sulit mempunyai resiko (*finansial, keselamatan*) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (*finansial, kecelakaan*) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

3.3. Jenis-jenis Kompensasi

Dalam organisasi modern, Kompensasi disalurkan dengan beraneka rupa program tetapi Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Menurut Rivai (2004 : 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial

Terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas Pembayaran pokok (gaji,upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

3.4. Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) diantaranya :

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

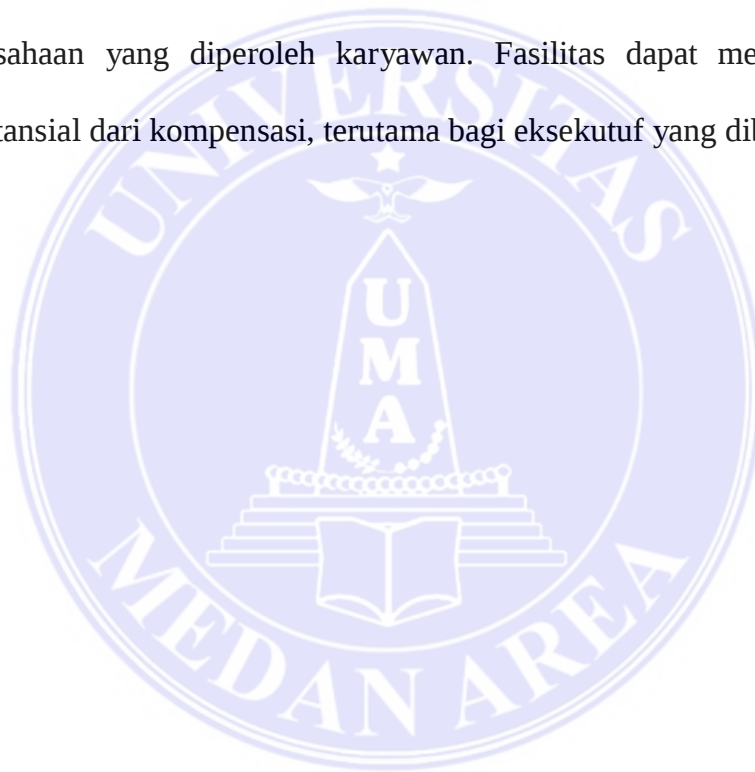
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.



B. Penelitian Terdahulu

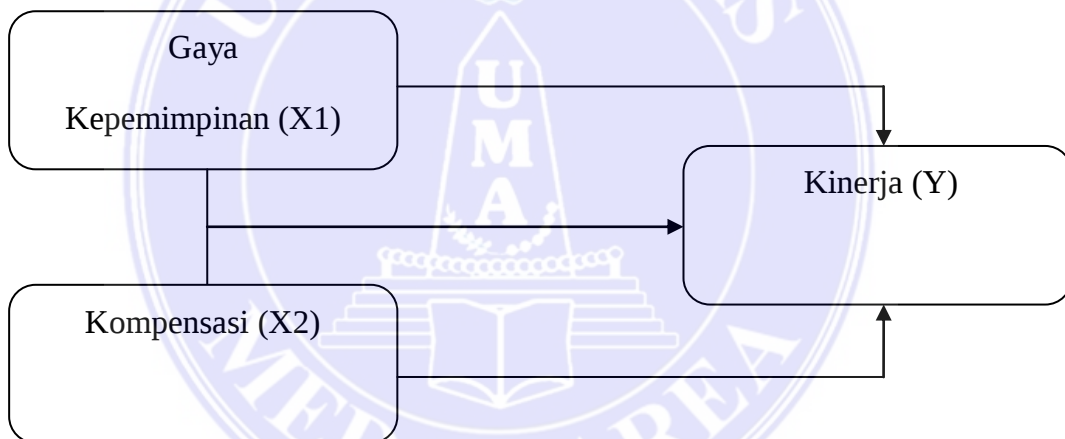
No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Nofriandi Aziz (2014)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang	X1 = Kepemimpinan X2 = Kompensasi Y = Kinerja	Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang Variabel kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.
2	Nurita, R. Yolla Permata (2008)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung	X1 = Gaya Kepemimpinan Y = Kinerja	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 36%, sedangkan 64% dipengaruhi oleh faktor lain
3	Pratiwi Yunilutanti (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak	X1 = Kompensasi Finansial X2 = Kompensasi Non Finansial Y = Kinerja	Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja dan kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran merupakan sebuah konsep yang menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terkait yang akan diteliti berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah. penelitian ini mencoba menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam paradigma (kerangka berfikir) sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Sugiyono (2014:99) menyatakan : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat”. Relevan dengan kerangka konseptual sebelumnya, penulis merumuskan hipotesis dari penelitian ini,

yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan
3. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menguraikan gambaran keterikatan antar variabel dengan variabel lainnya mengenai obyek yang diteliti yang dilakukan dengan pengujian statistik.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian Ini dilaksanakan pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan Yaitu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan *handphone* dan *accesoris* yang beralamat di Plaza Millennium Jl. KaptenMuslim Medan. Adapun Waktu Penelitian dalam melakukan penelitian ini yaitu mulai dilaksanakan pada bulan Maret 2017 dengan skedul waktu perincian penelitian sebagai berikut.

Tabel 3.1
Jadwal Waktu Penelitian

No.	Jadwal Kegiatan	Tahun 2017											
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
1	Pengajuan Judul												
2	Bimbingan Proposal												
3	Seminar Proposal												
4	Penelitian												
5	Bimbingan Skripsi												
6	Seminar Hasil												
7	Sidang Meja Hijau												

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

(Sugiyono 2014: 119). 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. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan berjumlah 48 orang.

2. Sampel

Mengingat jumlah populasi yang tersedia dalam penelitian ini kecil, maka penelitian ini mengobservasi semua anggota jadi semua populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini dipertegas dengan pendapat Arikunto, (2002;120) yang menyatakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* atau *Total Sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:68). Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan berjumlah 48 orang.

D. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian.

Untuk menghindari kesalah penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan defenisi yang lebih spesifik.

1. Variabel Independent

Variabel Independent yaitu variabel yang bebas untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel independent yaitu:

- Gaya Kepemimpinan (X1)
- Kompensasi (X2)

2. Variabel Dependent

Variable dependent ialah Variable terikat yang menjadi sasaran dari Variable bebas. Dalam penelitian ini variabel dependent yaitu:

- Kinerja (Y)

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Nawawi (2003:15) : Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.	Siagian (2002, 121) : 1. Iklim saling mempercayai 2. Penghargaan 3. Memperhitungkan perasaan 4. Perhatian pada kenyamanan kerja 5. Perhatian pada kesejahteraan	Likert
Kompensasi (X2)	Hasibuan (2002:118) : Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi.	Simamora (2004:445) : 1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Likert
Kinerja (Y)	Sedarmayanti (2007:260) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.	Wirawan (2009:166) : 1. Kualitas pekerjaan 2. Tanggung jawab 3. Disiplin 4. Kerjasama 5. Kuantitas pekerjaan	Likert

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dikumpulkan adalah jenis kualitatif dan data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang belum diolah yang diperoleh langsung dari objek penelitian dalam hal ini data terkait yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi terhadap karyawan dengan menggunakan daftar pertanyaan atau angket yang telah disediakan peneliti.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen resmi perusahaan diantaranya seperti, struktur organisasi perusahaan, tugas dan fungsi setiap bagian dalam struktur organisasi dan data yang tersedia lainnya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Pengamatan (*Observation*) yaitu dengan melakukan peninjauan langsung pada objek yang diteliti yaitu para karyawan Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan untuk mengetahui secara langsung dari karyawan sehubungan dengan topik penelitian
2. Angket (*Quizioner*) yaitu sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan dan disebarakan untuk diisi jawabannya oleh karyawan dan kemudian disajikan dalam bentuk tabulasi. Pada proses pengolahan data

untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan skala likert, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Pengukuran skala likert ini dilakukan dengan pembagian

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban “ Kurang Setuju” diberi nilai 3
- d. Jawaban “Tidak Setuju” diberi angka 2
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi nilai 1

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012 :87)

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut :

1. Uji Instrumen

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu :

a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir skor pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir pertanyaan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Imam Ghazali (2009 :45), Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya, maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Kriteria pengujiannya:

1. Jika hasil koefisien reliabilitas yakni $\alpha \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik
2. jika hasil koefisien reliabilitas yakni $\alpha \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik untuk mengetahui model penelitian layak atau tidak, maka harus memenuhi syarat asumsi klasik yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2009 : 86). Uji ini dilakukan melalui analisis kolmogorov smirnov

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model sebuah regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Uji ini menggunakan kriteria *varianceinflation factor* (VIF) dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikoleneritas yang serius sebaliknya bila $VIF < 5$ tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius (Imam Ghozali, 2009 : 86).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas (imam Ghzali, 2009 : 87). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji ini dapat

menggunakan uji *Glejser Test*. Dasar pengambilan keputusan pada Uji Heterokedstisitas yakni :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, kesimpulannya adalah tidak terjadi Heterokedstisitas
1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya adalah terjadi Heterokedstisitas

3. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Kompensasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Epsilon atau variabel pengganggu

Pengujian metode regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

4. Uji Hipotesis

a. Uji secara parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusan :

Nilai $\alpha = 5\%$

$t_{\text{tabel}} = \alpha/2$

$Df = n-k-1$

1. Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

Kriteria pengujian signifikansi :

1. Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$
2. Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

Nilai koefisien detrminasi (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat sangat terbatas. Begitu sebaliknya jika nilai koefisien determinasi (R^2) besar berarti mampu mempengaruhi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Toko New Cahaya Medan awalnya berdiri pada tahun 2007 dengan hanya satu toko saja. Beralamat di Plaza Millennium Jl. Kapten Muslim Medan Lt. 2. Seiring berkembangnya perusahaan, Toko HP New Cahaya menambah satu toko lagi pada tahun 2008 yang beralamat tetap di Plaza Millennium Jl. Kapten Muslim Medan tetapi di Lt. 2. Dan pada tahun 2010 Toko HP New Cahaya Medan menambah satu toko lagi di Plaza Millenium Lt. 1, 2012 1 toko di Lt. Dasar, 2013 1 toko di Lt. 1, 2015 1 toko di Lt. 1 dan 2. Total Toko HP New Cahaya sudah memiliki 8 Toko HP dan semua terhubung dalam satu organisasi yang disebut Toko HP New Cahaya Medan.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi perusahaan adalah :

1. Visi

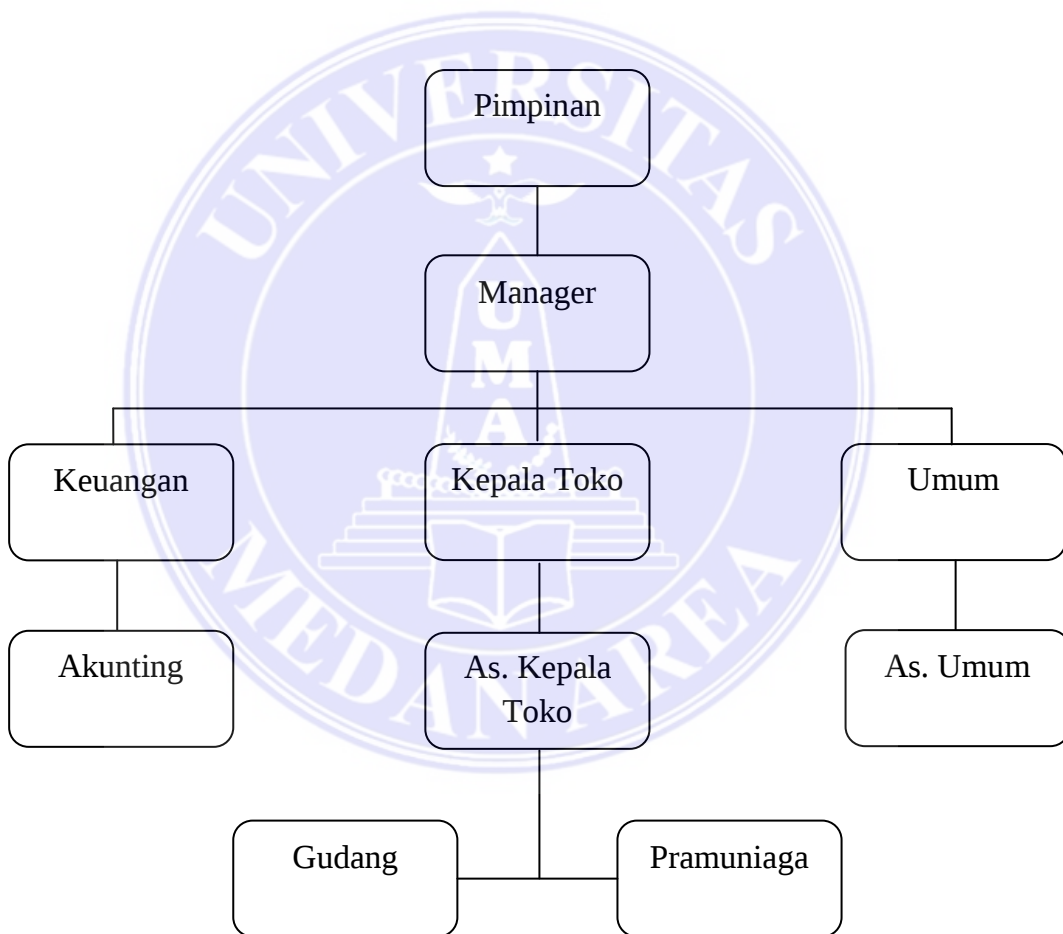
Menjadi penyalur / distributor produk HP yang baik dengan mengedepankan kepuasan pelanggan.

2. Misi

Menyediakan penjualan HP masa kini yang berkualitas, terpercaya dan dengan harga yang terjangkau. Melakukan pelayanan yang terbaik.

3. Struktur Organisasi

Setiap perusahaan/organisasi pasti memiliki stuktur organisasi yang berbeda-beda. Demikian juga dengan Toko HP New Cahaya Medan yang memiliki struktur organisasi yang melibatkan seluruh sumber daya yang ada dan bertanggung jawab terhadap maju mundurnya organisasi. Hal ini dimaksudkan agar tujuan yang diharapkan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.



Sumber : Toko HP New Cahaya Medan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Toko HP New Cahaya Medan

4. Deskripsi Tugas

1. Pimpinan

- a. Bertanggung jawab untuk menjamin berlangsungnya operasional perusahaan
- b. Memantau serta mengelola risiko yang dihadapi perusahaan

2. Manager

- a. Mengelola sumber daya manusia, menjaga profesionalisme
- b. Menyampaikan laporan tentang kinerja perusahaan secara menyeluruh kepada pimpinan
- c. Memelihara iklim yang mendukung terciptanya produktivitas
- d. Menciptakan pengawasan internal yang efektif dan efisien

3. Keuangan

- a. Melakukan supervisi atas kebenaran proses administrasi dokumentasi atas transaksi
- b. Melakukan supervisi atas pemeriksaan atas kebenaran semua transaksi operasional perusahaan

4. Kepala Toko

- a. Bertanggung jawab atas pencapaian target dan pengendalian biaya operasional
- b. Bertanggung jawab kepada atasan
- c. Merencanakan kegiatan promosi

5. Umum

- a. Melakukan supervisi atas proses perekrutan karyawan

- b. Melakukan supervisi atas proses pengelolaan perencanaan pengembangan pegawai
- c. Proses pengelolaan penilaian pegawai
- d. Mengelola Administrasi Data Karyawan dan perusahaan

6. Akunting

- a. Membuat laporan penjualan harian, bulanan dan tahunan
- b. Membantu melakukan supervisi atas kebenaran proses administrasi dokumentasi atas transaksi
- b. Membantu melakukan supervisi atas pemeriksaan atas kebenaran semua transaksi operasional perusahaan

7. As. Kepala Toko

- a. Melakukan brifieng, memberikan motivasi kepada karyawan
- b. Mengkoordinasi karyawan toko
- c. Melakukan pengorderan barang-barang yang stoknya mulai menipis.
- d. Memberi contoh pelayanan yang baik kepada konsumen atau pelanggan

8. As. Umum

- a. Membantu elakukan supervisi atas proses perekrutan karyawan
- b. Membantu melakukan supervisi atas proses pengelolaan perencanaan pengembangan pegawai
- c. Membantu roses pengelolaan penilaian pegawai
- d. Membantu engelola Administrasi Data Karyawan dan perusahaan

9. Gudang

- a. Melakukan pengecekan terhadap kondisi barang

- b. Melakukan pengecekan stok barang secara berkala
- c. Mengecek barang datang dari supplier

10. Pramuniaga

- a. Mencapai produktivitas kerja yang maksimal
- b. Mencapai Target Sales
- c. Menjaga Tingkat Shrinkage (angka kehilangan barang)
- d. Melakukan upaya preventif untuk menanggulangi bahaya dilingkungan kerja
- e. Memberi informasi yang benar kepada pelanggan secara bijak
- f. Menjaga kebersihan Area Penjualan

5. Analisis Data

Dalam analisis data berikut akan dibahas sejumlah data-data yang diperoleh dari hasil pembagian kuisisioner untuk melihat apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko HP New Cahaya Medan. Kuisisioner yang dibagikan terdiri dari tiga bagian, yang masing-masing bagian terdiri dari lima pertanyaan. Dan kuisisioner tersebut dibagikan kepada 48 sampel. Selain itu juga dilakukan analisis untuk menguji kebenaran hipotesis yang ada.

Untuk mengubah data–data kualitatif pada kuisisioner menjadi data-data kuantitatif atau angka, maka ditetapkan kriteria sebagai berikut :

1. Apabila responden menjawab “Sangat Setuju”, maka diberi skor 5
2. Apabila responden menjawab “ Setuju”, maka diberi skor 4

3. Apabila responden menjawab “Kurang Setuju”, maka diberi skor 3
4. Apabila responden menjawab “Tidak Setuju”, maka diberi skor 2
5. Apabila responden menjawab “Sangat Tidak Setuju” maka diberi skor 1

Data-data tersebut kemudian ditabulasi dengan simbol “X1” untuk variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan “X2” untuk variabel bebas Kompensasi serta “Y” untuk variabel terikat Kinerja. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai sampel dari data yang diperoleh, maka penulis akan mendistribusikannya dalam bentuk tabel dan dianalisis.

5. 1. Karakteristik Responden

Dalam analisis karakteristik responden, dapat diketahui identitas respondennya yang merupakan sampel dalam penelitian.

1. Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan umur

No.	Umur	Jumlah (Orang)	%
1.	20 – 30 Tahun	41	85 %
2.	31 – 40 Tahun	6	12%
3.	41 Ke Atas	1	2%
Total		48	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa responden mayoritas berdasarkan umur 20-30 tahun yaitu sebanyak 41 orang atau 85% sedangkan yang berumur 31-40 tahun sebanyak 6 orang atau 12% dan yang berumur 41 tahun keatas sebanyak 1 orang atau 2%. Hal ini menunjukkan

bahwa umur karyawan pada Toko HP New Cahaya Medan yang paling banyak adalah umur 20-30 tahun

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	%
1.	Laki – laki	16	33%
2.	Perempuan	32	66%
Total		48	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 16 orang atau 33% sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang atau 66% hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin karyawan Toko HP New Cahaya Medan yang paling banyak adalah perempuan.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	%
1.	SMA/SMK	35	72%
2.	D3	0	0%
3.	S1	13	27%
Total		48	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 35 orang atau 72% sedangkan yang berpendidikan D3 tidak ada dan yang berpendidikan S1 sebanyak 13 orang

atau 27%. hal ini menunjukkan bahwa pendidikan karyawan pada Toko HP New Cahaya Medan yang paling dominan adalah SMA/SMK.

5. 2. Tanggapan Responden

1. Analisis Frekwensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Pada penelitian ini diukur melalui 5 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap Gaya Kepemimpinan (X1) dapat diuraikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	39	81,3	9	18,8	0	0	0	0	48	100
2	0	0	44	91,7	4	8,3	0	0	0	0	48	100
3	0	0	21	43,8	27	56,3	0	0	0	0	48	100
4	0	0	39	81,3	9	18,8	0	0	0	0	48	100
5	0	0	3	6,3	45	93,8	0	0	0	0	48	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Jawaban responden atas pertanyaan 1 yaitu “Atasan mempercayai karyawannya?”, 39 orang atau 81,3% menjawab setuju, 9 orang atau 18,8% menjawab kurang setuju.
- Jawaban responden atas pertanyaan 2 yaitu “Atasan saya memberikan penghargaan kepada karyawannya sesuai hasil pekerjaannya?”, 44 orang atau 91,7% menjawab setuju dan 4 orang atau 8,3% menjawab kurang setuju.

- c. Jawaban responden atas pertanyaan 3 yaitu “Atasan memperlakukan karyawan secara adil dan bijaksana?”, 21 orang atau 43,8% menjawab setuju dan 27 orang atau 56,3% menjawab kurang setuju.
- d. Jawaban responden atas pertanyaan 4 yaitu “Atasan saya memperhatikan kenyamanan kerja karyawannya meliputi pencahayaan kantor, suhu udara kantor dan tata letak peralatan kantor?”, 39 orang atau 81,3% menjawab setuju dan 9 orang atau 18,8% menjawab kurang setuju.
- e. Jawaban responden atas pertanyaan 5 yaitu “Atasan saya memperhatikan kesejahteraan karyawannya”, 3 orang atau 6,3% menjawab setuju dan 45 orang atau 93,8% menjawab kurang setuju.

2. Analisa Frekwensi Variabel Kompensasi

Pada penelitian ini diukur melalui 5 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap Kompensasi (X2) dapat diuraikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Untuk Variabel Kompensasi (X2)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	6,3	45	93,8	0	0	0	0	0	0	48	100
2	0	0	25	52,1	23	47,9	0	0	0	0	48	100
3	0	0	39	81,3	9	18,8	0	0	0	0	48	100
4	0	0	5	10,4	43	89,6	0	0	0	0	48	100
5	0	0	34	70,8	14	29,2	0	0	0	0	48	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden atas pertanyaan 1 yaitu “Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya?”, 3 orang atau 6,3% menjawab sangat setuju, dan 45 orang atau 93,8% menjawab setuju.
- b. Jawaban responden atas pertanyaan 2 yaitu “Saya mendapatkan insentif sesuai dengan pencapaian target pekerjaan saya?”, 25 orang atau 52,1% menjawab setuju dan 23 orang atau 47,9% menjawab kurang setuju.
- c. Jawaban responden atas pertanyaan 3 yaitu “Saya mendapatkan THR dan hak cuti atas pekerjaan saya?”, 39 orang atau 81,3% menjawab setuju dan 9 orang atau 18,8% menjawab kurang setuju.
- d. Jawaban responden atas pertanyaan 4 yaitu “Saya mendapatkan fasilitas parkir gratis dan pembelian HP dengan harga discount untuk karyawan?”, 5 orang atau 10,4% menjawab setuju dan 43 orang atau 89,6% menjawab kurang setuju.
- e. Jawaban responden atas pertanyaan 5 yaitu “Saya mendapatkan fasilitas pakaian dinas dan HP yang disediakan kantor.?", 34 orang atau 70,8% menjawab setuju dan 14 orang atau 29,2% menjawab kurang setuju.

3. Analisis Frekwensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Pada penelitian ini diukur melalui 5 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap Kinerja (Y) dapat diuraikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	6,3	42	87,5	3	6,3	0	0	0	0	48	100
2	0	0	44	91,7	4	8,3	0	0	0	0	48	100
3	0	0	25	52,1	23	47,9	0	0	0	0	48	100
4	0	0	37	77,1	11	22,9	0	0	0	0	48	100
5	0	0	19	39,6	29	60,4	0	0	0	0	48	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden atas pertanyaan 1 yaitu “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (*Standart Operational Prossedure*) perusahaan ?”, 3 orang atau 6,3% menjawab sangat setuju, dan 42 orang atau 87,5% menjawab setuju, dan 3 orang atau 6,3% menjawabkurang setuju.
- b. Jawaban responden atas pertanyaan 2 yaitu “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan ?”, 44 orang atau 91,7% menjawab setuju dan 4 orang atau 8,3% menjawab kurang setuju.
- c. Jawaban responden atas pertanyaan 3 yaitu “Saya mematuhi peraturan-peraturan tentang pekerjaan dalam perusahaan ?”, 25 orang atau 52,1% menjawab setuju dan 23 orang atau 47,9% menjawab kurang setuju.
- d. Jawaban responden atas pertanyaan 4 yaitu “Saya dapat bekerja sama dengan karyawan lain ?”, 37 orang atau 77,1 % menjawab setuju dan 11 orang atau 22,9% menjawab kurang setuju.

- e. Jawaban responden atas pertanyaan 5 yaitu “Saya selalu mencapai target pekerjaan yang dibebankan perusahaan”, 19 orang atau 39,6% menjawab setuju dan 29 orang atau 60,4% menjawab kurang setuju

5. 3. Uji Instrumen

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer Stastical Program For Social Science (SPSS) versi 19.0 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas kuisioner dapat dilakukan dengan metode produk momen Pearson (Bivariate Pearson) dengan mengkolerasikan masing-masing skor item dengan skor total. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika Pearson Correlation $>$ R Tabel (Uji 2 sisi) : Instrumen Valid
2. Jika Pearson Correlation $<$ R Tabel (Uji 2 sisi) : Instrumen Tidak Valid

Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 48 dan besarnya $df = n-2$ dapat dihitung $48-2=46$ dan $\alpha = 0,05$. Di dapat R tabel = 0,2845, pertanyaan yang disebarkan sebanyak 15 pertanyaan dengan masing-masing 5 daftar pertanyaan (Quisioner), yang disebarkan dan dijawab oleh 48 responden, daftar perntanyaan dikembalikan oleh 48 responden. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui daftar pertanyaan yang disebarkan valid atau tidak, dapat dilihat pada tampilan *CroanbachAlpha* pada kolom *Correlated Item – Total Correlation* baik pada variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kinerja.

a. Uji Validitas

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,628**	,424**	1,000**	,124	,893**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,000	,401	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P2	Pearson Correlation	,628**	1	,266	,628**	,078	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000		,068	,000	,599	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P3	Pearson Correlation	,424**	,266	1	,424**	,293*	,726**
	Sig. (2-tailed)	,003	,068		,003	,043	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P4	Pearson Correlation	1,000**	,628**	,424**	1	,124	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003		,401	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P5	Pearson Correlation	,124	,078	,293*	,124	1	,378**
	Sig. (2-tailed)	,401	,599	,043	,401		,008
	N	48	48	48	48	48	48
TOTAL	Pearson Correlation	,893**	,685**	,726**	,893**	,378**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,008	
	N	48	48	48	48	48	48

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

2. Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X2)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,248	,124	-,088	,166	,429**
	Sig. (2-tailed)		,090	,401	,552	,260	,002
	N	48	48	48	48	48	48
P2	Pearson Correlation	,248	1	,073	,054	,119	,610**
	Sig. (2-tailed)	,090		,620	,715	,422	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P3	Pearson Correlation	,124	,073	1	-,186	,749**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,401	,620		,206	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P4	Pearson Correlation	-,088	,054	-,186	1	-,081	,387
	Sig. (2-tailed)	,552	,715	,206		,583	,203
	N	48	48	48	48	48	48
P5	Pearson Correlation	,166	,119	,749**	-,081	1	,761**
	Sig. (2-tailed)	,260	,422	,000	,583		,000
	N	48	48	48	48	48	48
TOTAL	Pearson Correlation	,429**	,610**	,686**	,187	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,203	,000	
	N	48	48	48	48	48	48

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

3. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.9
Uji Validitas Kinerja (Y)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,640**	,354*	,421**	,361*	,716**
	Sig. (2-tailed)		,000	,014	,003	,012	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P2	Pearson Correlation	,640**	1	,314*	,553**	,244	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000		,030	,000	,095	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P3	Pearson Correlation	,354*	,314*	1	,072	,776**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,014	,030		,625	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P4	Pearson Correlation	,421**	,553**	,072	1	,340*	,623**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,625		,018	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P5	Pearson Correlation	,361*	,244	,776**	,340*	1	,820**
	Sig. (2-tailed)	,012	,095	,000	,018		,000
	N	48	48	48	48	48	48
TOTAL	Pearson Correlation	,716**	,682**	,757**	,623**	,820**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Butir Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	R Tabel	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X1)	P1	0,429	0,2845	Valid
	P2	0,610	0,2845	Valid
	P3	0,686	0,2845	Valid
	P4	0,387	0,2845	Valid
	P5	0,761	0,2845	Valid
Kompensasi (X2)	P1	0,893	0,2845	Valid
	P2	0,685	0,2845	Valid
	P3	0,726	0,2845	Valid
	P4	0,893	0,2845	Valid
	P5	0,378	0,2845	Valid
Kinerja (Y)	P1	0,716	0,2845	Valid
	P2	0,682	0,2845	Valid
	P3	0,757	0,2845	Valid
	P4	0,623	0,2845	Valid
	P5	0,820	0,2845	Valid

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan pada tabel diatas untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kinerja, diperoleh semua pertanyaan mempunyai status Valid karena korelasi $>$ R Tabel sehingga instrumen layak digunakan. Selanjutnya butir instrumen yang telah valid diatas diuji reliabilitasnya dengan teknik *Croanbach Alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen.

b. Uji Realibilitas

Pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya, maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Table 4.11
Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,771	5

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan Hasil Uji Reliabilitas untuk rata-rata ke tujuh butir pertanyaan variabel Kepuasan Kerja, didapat nilai *Croanbach Alpha* sebesar 0,771.

2. Variabel Kompensasi (X2)

Table 4.12
Uji Realibilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,634	5

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan Hasil Uji Reliabilitas untuk rata-rata ke tujuh butir pertanyaan variabel Kompensasi, didapat nilai *Croanbach Alpha* sebesar 0,634.

3. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.13
Uji Realibilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,757	5

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan Hasil Uji Reliabilitas untuk rata-rata ke tujuh butir pertanyaan variabel Kinerja, didapat nilai *Croanbach Alpha* sebesar 0,757.

Tabel 4.14
Hasil Uji Realibilitas Instrumen

No.	Variabel	Cronbachs Alpha	N of Items	Ket.
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0, 771	5	Reliabel
2.	Kompensasi (X2)	0, 634	5	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	0, 757	5	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *Cronbachs Alpha* sudah memenuhi koefisien kehandalan $>$ dari 0,60 hal ini berarti bahwa item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh datayang koefisien dalam arti jika pertanyaan tersebut diajukan lagi akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban pertama. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian tersebut adalah handal atau reliabel.

5. 4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regersi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov.

Tabel 4.15
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,61720207
Most Extreme Differences	Absolute	,182
	Positive	,182
	Negative	-,121
Kolmogorov-Smirnov Z		1,261
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Hasil uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov pada tabel diatas menunjukan nilai kolmogorov smirnov sebesar 1,261 dengan nilai probabilitas signifikan (Asymp. Sig) sebesar 0,083. Karena nilai p atau *Asymp. Sig* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan kata lain, model regresi penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent.

Berikut ini disajikan cara mendeteksi Multikolinearitas dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independent dan perhitungan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Melihat nilai tolerance :

1. Jika nilai *tolerance* > 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas terhadap data yang diuji
2. Jika nilai *tolerance* < 0,10 maka artinya terjadi Multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Melihat Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) :

1. Jika nilai VIF < 10,0 maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas terhadap data yang diuji
2. Jika nilai VIF > 10,0 maka artinya terjadi Multikolinearitas terhadap data yang diuji

Tabel 4.16
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,181	1,557		-1,401	,168		
GAYA_KEPEMIMPINAN	,604	,140	,545	4,311	,000	,236	4,237
KOMPENSASI	,543	,174	,395	3,128	,003	,236	4,237

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

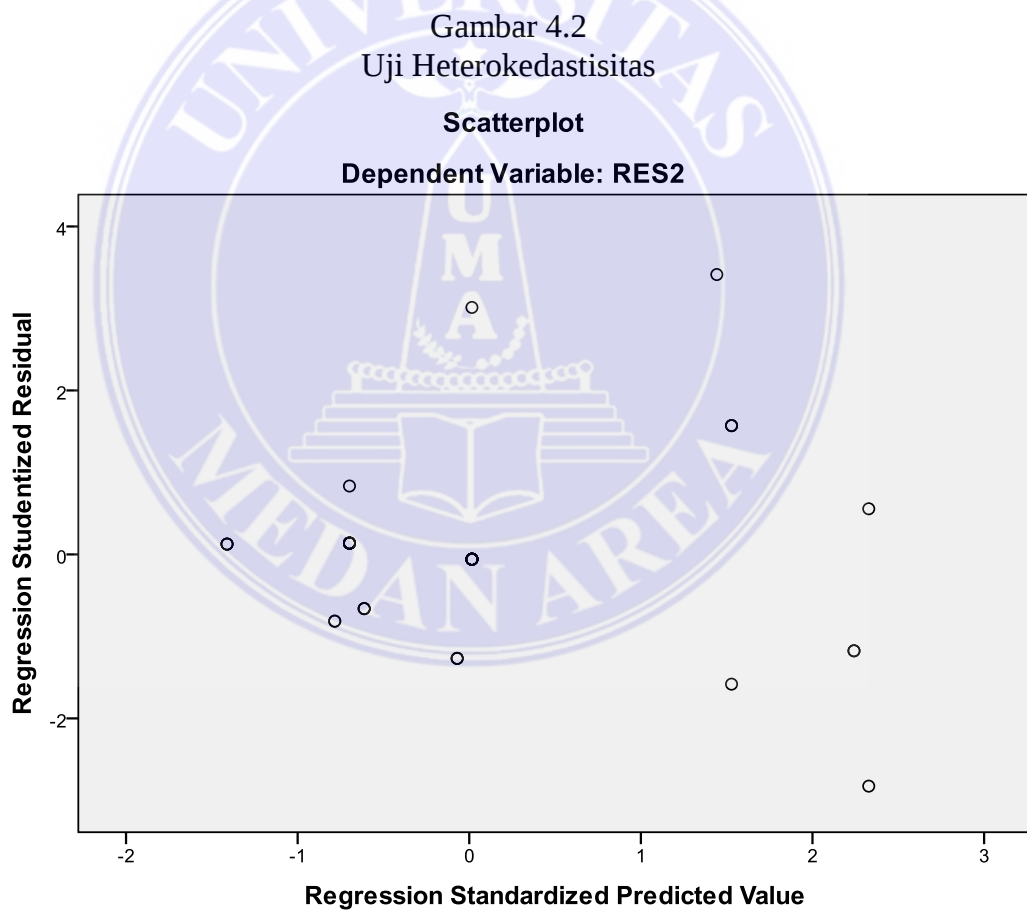
Berdasarkan hasil tabel Coefficients* diatas :

1. Nilai *Tolerance* variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi sebesar 0,236 > 0,10. Ini berarti tidak terjadi Multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi

2. Nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi sebesar $4,237 < 10,0$. Ini berarti tidak terjadi Multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan. Berikut disajikan hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan *gletjser* dan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi.



Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Kriteria pengujian :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit), maka terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian :

1. Titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka kesimpulannya adalah tidak terjadi masalah heterokedstisitas dalam model regresi.

Berikut hasil uji heterokedastisitas menggunakan *gletjer*.

Tabel 4.17
Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,048	,813		3,749	,001
GAYA_KEPEMIMPINAN	-,160	,073	-,569	-2,180	,054
KOMPENSASI	,017	,091	,049	,189	,851

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel *coefficients** diatas :

1. Nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar $0,054 > 0,05$.
Maka kesimpulannya adalah tidak terjadi Heterokedastisitas
2. Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar $0,851 > 0,05$. Maka kesimpulannya adalah tidak terjadi Heterokedastisitas.

5. 5. Uji Statistik

a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 4.18
Hasil Uji Analisis Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,181	1,557		-1,401	,168
GAYA_KEPEMIMPINAN	,604	,140	,545	4,311	,000
KOMPENSASI	,543	,174	,395	3,128	,003

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Dari tabel *Coefficients* diatas diperoleh :

1. Konstanta (*Constant*) = -2,181

2. $b_1x_1 = 0,604$

3. $b_2x_2 = 0,543$

Sehingga hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

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

$$Y = -2,181 + 0,604 X_1 + 0,543 X_2 + e$$

Kesimpulannya adalah :

1. Pada persamaan nilai konstanta (*constant*) $a = -2,181$ menunjukan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) nol, maka variabel Kinerja (Y) yang ada sudah bernilai -2,181.

2. Nilai $b_{1x1} = 0,604$ menunjukkan bahwa setiap 1% perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan akan memberi pengaruh sebesar 0,604 (60,4%) terhadap peningkatan Kinerja, jika variabel lain dianggap konstan.
3. Nilai $b_{2x2} = 0,543$ menunjukkan bahwa setiap 1% perubahan pada variabel Kompensasi akan memberi pengaruh sebesar 0,543 (54,3%) terhadap peningkatan Kinerja, jika variabel lain dianggap konstan.

5. 6. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikansi) nilai koefisien korelasi secara satu per satu variabel.

Tabel 4.19
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,181	1,557		-1,401	,168
GAYA_KEPEMIMPINAN	,604	,140	,545	4,311	,000
KOMPENSASI	,543	,174	,395	3,128	,003

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel coefficients* diatas diperoleh :

1. Nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 4,311 dengan tingkat sig sebesar 0,000
2. Nilai t_{hitung} variabel Kompensasi sebesar 3,128 dengan tingkat sig sebesar 0,003

Hasil dan pengambilan keputusan :

1. Berdasarkan hasil uji t pada tabel *coefficients** diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,311 > t_{tabel} 2,014$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya “Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t pada tabel *coefficients** diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,128 > t_{tabel} 2,014$ dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya “Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikansi) nilai koefisien korelasi secara bersama-sama kedua variabel.

Tabel 4.20
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,575	2	43,788	65,055	,000 ^a
	Residual	17,904	45	,398		
	Total	105,479	47			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel ANOVA diatas diperoleh :

1. Nilai F_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi sebesar 65,055 dengan tingkat sig sebesar 0,000

Hasil dan pengambilan keputusan :

1. Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $65,055 > F_{tabel} 3,20$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya “Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).”

5. 7. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Kompensasi (X2) mempengaruhi variabel Kinerja (Y).

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,830	,823	631

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel *Model Summary* diatas diperoleh sebesar 0,823 (82,3%).

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Karyawan Pada Toko HP New Cahaya Medan sebesar 82,3%. Sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independent (X) yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel dependent (Y) yaitu Kinerja (Y). Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Nawawi (2003:15) mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Gaya Kepemimpinan seorang atasan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan seorang karyawan mencapai kinerjanya. Dengan Gaya Kepemimpinan yang baik dan bijak akan meningkatkan kinerja seorang karyawan dan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurita, R. Yolla Permata (2008) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung. Dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 36%, sedangkan 64% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independent (X) yaitu Kompensasi (X2) terhadap variabel dependent (Y) yaitu

Kinerja (Y). Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Hasibuan (2008:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan karyawan mencapai kinerja yang baik. Dengan Kompensasi yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh **Pratiwi Yunilutanti (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Garuda Mitra Pontianak**. Dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja dan kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independent (X) yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel dependent (Y) yaitu Kinerja (Y). Hal ini terlihat dari F_{hitung} sebesar $65,055 > F_{tabel} 3,20$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan SPSS maka diketahui bahwa nilai R Square atau Koefisien Determinasi diperoleh adalah 0,830 atau 83,0 %, yang

ditafsirkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 83,0% terhadap variabel Kinerja (Y) dan 17% dipengaruhi variabel lainnya selain model yang diteliti. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nofriandi Aziz (2014) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang. Dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Toko HP New Cahaya Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai Uji t (Secara Parsial) yaitu t_{hitung} sebesar $4,311 > t_{tabel} 2,01410$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Toko HP New Cahaya Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai Uji t (Secara Parsial) yaitu t_{hitung} sebesar $3,128 > t_{tabel} 2,01410$ dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$.
3. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada Toko HP New Cahaya Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai Uji F (Secara Bersama-sama) yaitu F_{hitung} sebesar $65,055 > F_{tabel} 3,20$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada persamaan regresi adalah 0,830 atau 83,0 % sedangkan sisanya 17% dipengaruhi variabel lainnya selain model yang diteliti.

B. Saran

1. Diharapkan pihak Toko New Cahaya Plaza Millennium Medan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik terhadap karyawan, karena dari hasil penelitian pada karyawan, karyawan tidak seluruhnya mendapatkan perhatian, penghargaan, dan perlakuan yang adil dan bijak dari atasan. Sehingga perlu ditingkatkan lagi. Karena efek dari ditingkatkannya gaya kepemimpinan yang baik, adil dan bijak, maka kinerja karyawan akan semakin baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Toko HP New Cahaya Plaza Millennium Medan. Pihak perusahaan diharapkan agar membuat agenda baru untuk meningkatkan sistem kompensasi. Hal ini seperti menaikkan gaji karyawan yang sudah lama bekerja dan mempercepat pencairan insentif Sehingga dapat menambah semangat dan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kepada penelitian selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya. Untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama, disarankan menggunakan metodologi penelitian dan objek penelitian yang berbeda agar dapat dilihat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sehingga menambah pengetahuan bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002, ***Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Prakt.***, Jakarta : Rineka Cipta
- Ghozali. Imam, 2009, ***Aplikasi, Analisis Multivariate Dengan Program SPSS***, Cetakan keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H. 2008. ***Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses***, Jakarta : Binapura Aksara Publisher.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2000, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan. Malayu S. P., 2008, ***Manajem Sumber Daya Manusia***, Edisi Revisi, Cetakan kelima belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Kadarman, A. M., dan Jusuf Udaya. 2001, ***Pengantar Ilmu Manajemen***, Jakarta : PT Prenhallindo.
- Mangkunegara, P. Anwar. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Cetakan ke-3. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2003. ***Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi***, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan Pertama. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Panggabean, Mutiara S. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusi***, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2004. ***Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi***, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal, 2005, ***Performance Apppraisal***, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, 2007, ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***, Bandung : Mandar Maju
- Siagian. SP. 2001. ***Teori Motivasi dan Aplikasinya***, Jakarta : Rineka Cipta
- Siagian, SP. 2002. ***Fungsi-fungsi Manajerial***, Jakarta : Bumi Aksara

- Sihotang,A. 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta : PT Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry. 2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Ed. 3, Cet. 1
Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YPKN
- Sugiyono. 2011. ***Statistika Untuk Penelitian***. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2012, ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D***,
Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2014, ***Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)***, Bandung :
CV. Alfabeta
- Thoha, Muhammad. 2007. ***Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasinya***.
Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Winardi, J. 2000. ***Teori Organisasi dan Pengorganisasian***. Jakarta : Raja
Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. ***Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi,
dan Penelitian*** Jakarta : Salemba Empat
- Nofriandi Aziz, 2014, ***Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan PDAM Kota Padan***.
- Nurita, R. Yolla Permata, 2008, ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Divisi Elektronik Cabang
Bandun***.
- Pratiwi Yunilutanti, 2014, ***Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi
Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Garuda
Mitra Pontianak***.

KUISIONER

Identitas Responden

Jenis Kelamin : Lk / Pr

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Status Karyawan : Tetap / Kontrak

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda lingkaran / tanda silang

(x).

Variabel Gaya Kepemimpinan

1. Atasan mempercayai karyawannya dan karyawan saling mempercayai satu sama lain.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat

Tidak Setuju

2. Atasan saya memberikan penghargaan kepada karyawannya sesuai hasil pekerjaannya.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat

Tidak Setuju

3. Atasan memperlakukan karyawan secara adil dan bijaksana.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat

Tidak Setuju

4. Atasan saya memperhatikan kenyamanan kerja karyawannya meliputi pencahayaan kantor, suhu udara kantor dan tata letak peralatan kantor.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat

Tidak Setuju

5. Atasan saya memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat
Tidak Setuju

KUISIONER

Identitas Responden

Jenis Kelamin : Lk / Pr

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Status Karyawan : Tetap / Kontrak

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda lingkaran / tanda silang
(x).

Variabel Kompensasi

1. Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat
Tidak Setuju

2. Saya mendapatkan insentif sesuai dengan pencapaian target pekerjaan saya.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat
Tidak Setuju

3. Saya mendapatkan THR dan hak cuti atas pekerjaan saya.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

4. Saya mendapatkan fasilitas parkir gratis dan pembelian HP dengan harga discount untuk karyawan.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

5. Saya mendapatkan fasilitas pakaian dinas dan HP yang disediakan kantor.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju



KUISIONER

Identitas Responden

Jenis Kelamin : Lk / Pr

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Status Karyawan : Tetap / Kontrak

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda lingkaran / tanda silang

(x).

Variabel Kinerja

1. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (*Standart Operational Prossedure*) perusahaan.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

2. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

3. Saya mematuhi peraturan-peraturan tentang pekerjaan dalam perusahaan.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

4. Saya dapat bekerja sama dengan karyawan lain.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

5. Saya selalu mencapai target pekerjaan yang dibebankan perusahaan.

a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

No.	Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	Skor
-----	--	------

	1	2	3	4	5	Total
1.	4	4	4	4	4	20
2.	3	3	3	3	3	15
3.	3	4	3	3	3	16
4.	4	4	4	4	3	19
5.	4	4	3	4	3	18
6.	4	4	4	4	3	19
7.	4	4	4	4	3	19
8.	4	4	3	4	3	18
9.	4	4	4	4	4	20
10.	4	4	3	4	3	18
11.	4	4	4	4	3	19
12.	4	4	3	4	3	18
13.	3	4	3	3	3	16
14.	4	4	3	4	3	18
15.	4	4	3	4	3	18
16.	4	4	4	4	3	19
17.	4	4	3	4	3	18
18.	4	4	4	4	3	19
19.	4	4	3	4	3	18
20.	3	3	3	3	3	15
21.	4	4	3	4	3	18
22.	4	4	4	4	3	19
23.	3	4	3	3	3	16
24.	4	4	4	4	3	19
25.	4	4	4	4	4	20
26.	4	4	3	4	3	18
27.	4	4	4	4	3	19
28.	4	4	3	4	3	18
29.	3	3	3	3	3	15
30.	4	4	4	4	3	19
31.	4	4	3	4	3	18
32.	3	4	3	3	3	16
33.	4	4	3	4	3	18
34.	4	4	4	4	3	19
35.	4	4	3	4	3	18
36.	4	4	4	4	3	19
37.	4	4	3	4	3	18
38.	3	3	3	3	3	15
39.	4	4	4	4	3	19
40.	3	4	3	3	3	16
41.	4	4	4	4	3	19
42.	4	4	3	4	3	18
43.	4	4	3	4	3	18
44.	4	4	3	4	3	18
45.	4	4	4	4	3	19
46.	4	4	4	4	3	19
47.	4	4	4	4	3	19

48.	4	4	4	4	3	19
-----	---	---	---	---	---	----



No.	Jawaban Responden Variabel Kompensasi					Skor Total
	1	2	3	4	5	
1.	5	4	4	3	4	20
2.	4	3	3	3	3	16
3.	4	3	3	4	3	17
4.	4	4	4	3	4	19
5.	4	3	4	3	3	17
6.	4	4	4	4	4	20
7.	4	4	4	3	4	19
8.	4	3	4	3	4	18
9.	5	4	4	3	4	20
10.	4	3	4	3	3	17
11.	4	4	4	3	3	18
12.	4	3	4	3	4	18
13.	4	4	3	3	3	17
14.	4	3	4	3	4	18
15.	4	3	4	3	3	17
16.	4	4	4	4	4	20
17.	4	3	4	3	4	18
18.	4	4	4	3	3	18
19.	4	3	4	3	4	18
20.	4	4	3	3	3	17
21.	4	3	4	3	4	18
22.	4	4	4	3	4	19
23.	4	4	3	3	3	17
24.	4	4	4	4	4	20
25.	5	4	4	3	4	20
26.	4	3	4	3	4	18
27.	4	4	4	3	4	19
28.	4	3	4	3	4	18
29.	4	3	3	4	3	17
30.	4	4	4	3	4	19
31.	4	3	4	3	4	18
32.	4	4	3	3	3	17
33.	4	3	4	3	4	18
34.	4	4	4	3	4	19
35.	4	3	4	3	4	18
36.	4	4	4	3	4	19
37.	4	3	4	3	4	18
38.	4	3	3	3	3	16
39.	4	4	4	3	4	19
40.	4	3	3	3	3	16
41.	4	4	4	3	4	19
42.	4	3	4	3	4	18
43.	4	3	4	3	4	18
44.	4	3	4	3	4	18
45.	4	4	4	3	4	19
46.	4	4	4	3	4	19

47.	4	4	4	3	4	19
48.	4	4	4	3	4	19

No.	Jawaban Responden Variabel Kinerja					Skor Total
	1	2	3	4	5	
1.	5	4	4	4	4	21
2.	3	3	3	3	3	15
3.	4	4	4	3	3	18
4.	4	4	4	4	4	20
5.	4	4	3	4	3	18
6.	4	4	4	4	4	20
7.	4	4	4	4	4	20
8.	4	4	3	4	3	18
9.	5	4	4	4	4	21
10.	4	4	3	4	3	18
11.	4	4	4	4	3	19
12.	4	4	3	4	3	18
13.	4	4	3	3	3	17
14.	4	4	3	4	3	18
15.	4	4	3	4	3	18
16.	4	4	4	4	4	20
17.	4	4	3	3	3	17
18.	4	4	4	3	4	19
19.	4	4	3	4	3	18
20.	4	3	3	3	3	16
21.	4	4	3	4	3	18
22.	4	4	4	4	3	19
23.	4	4	4	3	3	18
24.	4	4	4	4	4	20
25.	5	4	4	4	4	21
26.	4	4	3	4	3	18
27.	4	4	4	4	4	20
28.	4	4	3	4	3	18
29.	3	3	3	3	3	15
30.	4	4	4	4	4	20
31.	4	4	3	4	3	18
32.	4	4	4	3	3	18
33.	4	4	3	4	3	18
34.	4	4	4	4	4	20
35.	4	4	3	4	3	18
36.	4	4	4	4	4	20
37.	4	4	3	4	3	18
38.	3	3	3	3	3	15
39.	4	4	4	4	4	20

40.	4	4	4	3	3	18
41.	4	4	4	4	4	20
42.	4	4	3	4	3	18
43.	4	4	3	4	3	18
44.	4	4	3	4	3	18
45.	4	4	4	4	4	20
46.	4	4	4	4	4	20
47.	4	4	4	4	4	20
48.	4	4	4	4	4	20

A. Uji Frekwensi

1. Frekwensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Statistics

Pertanyaan_1

N	Valid	48
	Missing	0

Pertanyaan_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	18,8	18,8	18,8
	Setuju	39	81,3	81,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_2

N	Valid	48
	Missing	0

Pertanyaan_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8,3	8,3	8,3
	Setuju	44	91,7	91,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_3

N	Valid	48
---	-------	----

Statistics

Pertanyaan_3

N	Valid	48
	Missing	0

Pertanyaan_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	27	56,3	56,3	56,3
	Setuju	21	43,8	43,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_4

N	Valid	48
	Missing	0

Pertanyaan_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	18,8	18,8	18,8
	Setuju	39	81,3	81,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_5

N	Valid	48
	Missing	0

Pertanyaan_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	45	93,8	93,8	93,8
	Setuju	3	6,3	6,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

2. Frekwensi Variabel Kompensasi (X2)

Statistics

Pertanyaan_1

N	Valid	48
	Missing	0

Pertanyaan_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	45	93,8	93,8	93,8
	Sangat Setuju	3	6,3	6,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_2

N	Valid	48
	Missing	0

Pertanyaan_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	23	47,9	47,9	47,9
	Setuju	25	52,1	52,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_3

N	Valid	48
	Missing	0

Pertanyaan_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	18,8	18,8	18,8
	Setuju	39	81,3	81,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_4

N	Valid	48
	Missing	0

Pertanyaan_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	43	89,6	89,6	89,6
	Setuju	5	10,4	10,4	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_5

N	Valid	48
	Missing	0

Pertanyaan_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	29,2	29,2	29,2
	Setuju	34	70,8	70,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

3. Frekwensi Varibel Kinerja

Statistics

Pertanyaan_1

N	Valid	48
	Missing	0

Pertanyaan_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6,3	6,3	6,3
	Setuju	42	87,5	87,5	93,8

Sangat Setuju	3	6,3	6,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_2

N	Valid	48
	Missing	0

Pertanyaan_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8,3	8,3	8,3
	Setuju	44	91,7	91,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_3

N	Valid	48
	Missing	0

Pertanyaan_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	23	47,9	47,9	47,9
	Setuju	25	52,1	52,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_4

N	Valid	48
	Missing	0

Pertanyaan_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	22,9	22,9	22,9
	Setuju	37	77,1	77,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Statistics

Pertanyaan_5

N	Valid	48
	Missing	0

Pertanyaan_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	29	60,4	60,4	60,4
	Setuju	19	39,6	39,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

B. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,628**	,424**	1,000**	,124	,893**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,000	,401	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P2	Pearson Correlation	,628**	1	,266	,628**	,078	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000		,068	,000	,599	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P3	Pearson Correlation	,424**	,266	1	,424**	,293*	,726**
	Sig. (2-tailed)	,003	,068		,003	,043	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P4	Pearson Correlation	1,000**	,628**	,424**	1	,124	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003		,401	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P5	Pearson Correlation	,124	,078	,293*	,124	1	,378**
	Sig. (2-tailed)	,401	,599	,043	,401		,008
	N	48	48	48	48	48	48

TOTAL	Pearson Correlation	,893**	,685**	,726**	,893**	,378**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,008	
	N	48	48	48	48	48	48

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Variabel Kompensasi (X2)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,248	,124	-,088	,166	,429**
	Sig. (2-tailed)		,090	,401	,552	,260	,002
	N	48	48	48	48	48	48
P2	Pearson Correlation	,248	1	,073	,054	,119	,610**
	Sig. (2-tailed)	,090		,620	,715	,422	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P3	Pearson Correlation	,124	,073	1	-,186	,749**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,401	,620		,206	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P4	Pearson Correlation	-,088	,054	-,186	1	-,081	,387
	Sig. (2-tailed)	,552	,715	,206		,583	,203
	N	48	48	48	48	48	48
P5	Pearson Correlation	,166	,119	,749**	-,081	1	,761**
	Sig. (2-tailed)	,260	,422	,000	,583		,000
	N	48	48	48	48	48	48
TOTAL	Pearson Correlation	,429**	,610**	,686**	,187	,761**	1

Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,203	,000	
N	48	48	48	48	48	48

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

c. Variabel Kinerja (Y)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,640**	,354*	,421**	,361*	,716**
	Sig. (2-tailed)		,000	,014	,003	,012	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P2	Pearson Correlation	,640**	1	,314*	,553**	,244	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000		,030	,000	,095	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P3	Pearson Correlation	,354*	,314*	1	,072	,776**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,014	,030		,625	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P4	Pearson Correlation	,421**	,553**	,072	1	,340*	,623**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,625		,018	,000
	N	48	48	48	48	48	48
P5	Pearson Correlation	,361*	,244	,776**	,340*	1	,820**

	Sig. (2-tailed)	,012	,095	,000	,018		,000
	N	48	48	48	48	48	48
TOTAL	Pearson Correlation	,716**	,682**	,757**	,623**	,820**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



2. Uji Reliabilitas

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	14,23	1,031	,800	,629
P2	14,13	1,388	,550	,736
P3	14,60	1,095	,459	,787
P4	14,23	1,031	,800	,629
P5	14,98	1,638	,208	,812

b. Variabel Kompensasi (X2)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,634	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	14,15	1,021	,221	,397

P2	14,69	,773	,183	,433
P3	14,40	,755	,407	,236
P4	15,10	1,159	-,097	,550
P5	14,50	,638	,464	,152

c. Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,757	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	14,60	1,606	,564	,704
P2	14,69	1,751	,561	,719
P3	15,08	1,355	,540	,713
P4	14,83	1,631	,399	,757
P5	15,21	1,275	,650	,663

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000

	Std. Deviation	,61720207
Most Extreme Differences	Absolute	,182
	Positive	,182
	Negative	-,121
Kolmogorov-Smirnov Z		1,261
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

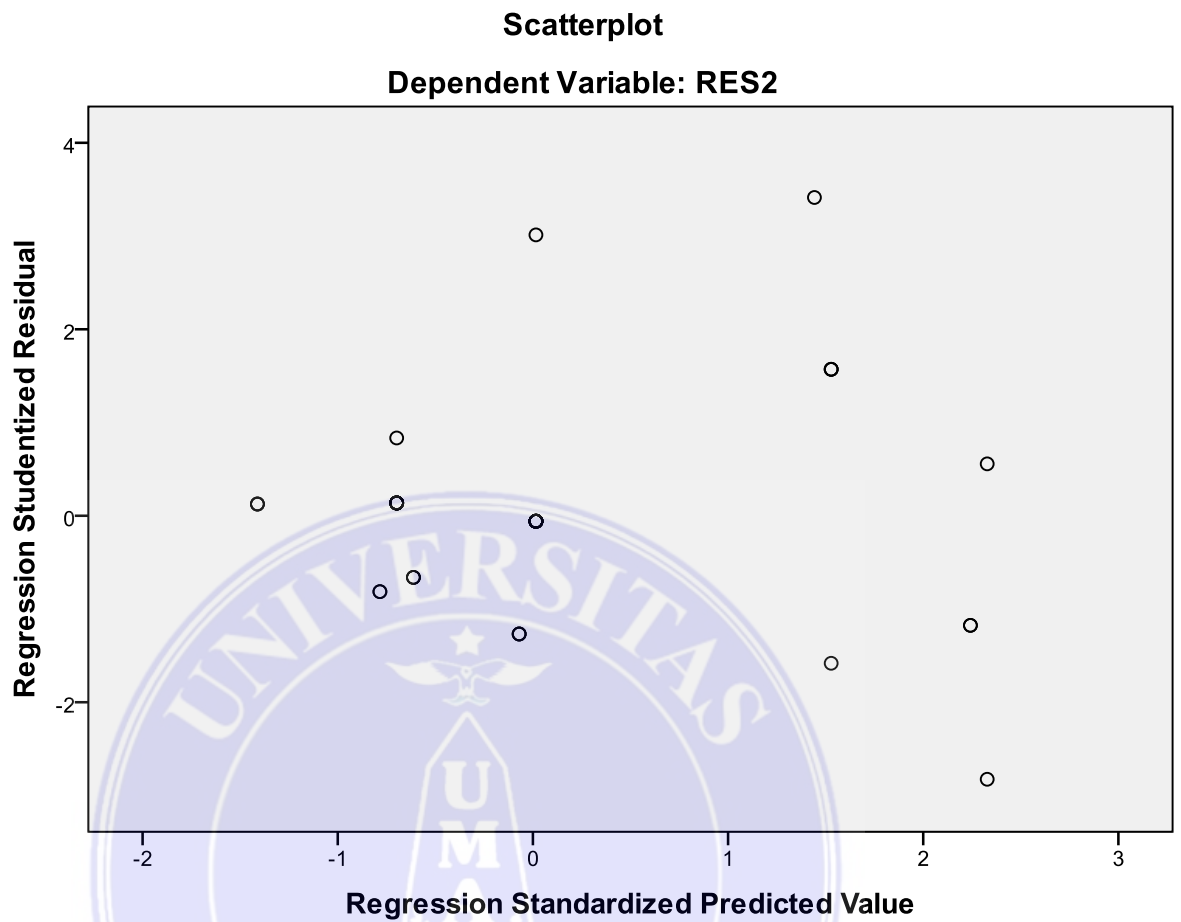
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,181	1,557		-1,401	,168		
GAYA_KEPEMIMPINAN	,604	,140	,545	4,311	,000	,236	4,237
KOMPENSASI	,543	,174	,395	3,128	,003	,236	4,237

- a. Dependent Variable: KINERJA

3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,048	,813		3,749	,001
GAYA_KEPEMIMPINAN	-,160	,073	-,569	-2,180	,054
KOMPENSASI	,017	,091	,049	,189	,851

- a. Dependent Variable: RES2



D. Uji Statistik

1. Uji Analisis Berganda

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI, GAYA_KEPEMI MPINAN ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI, GAYA_KEPEMIMPINAN ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,830	,823	,631

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,575	2	43,788	65,055	,000 ^a
	Residual	17,904	45	,398		
	Total	105,479	47			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

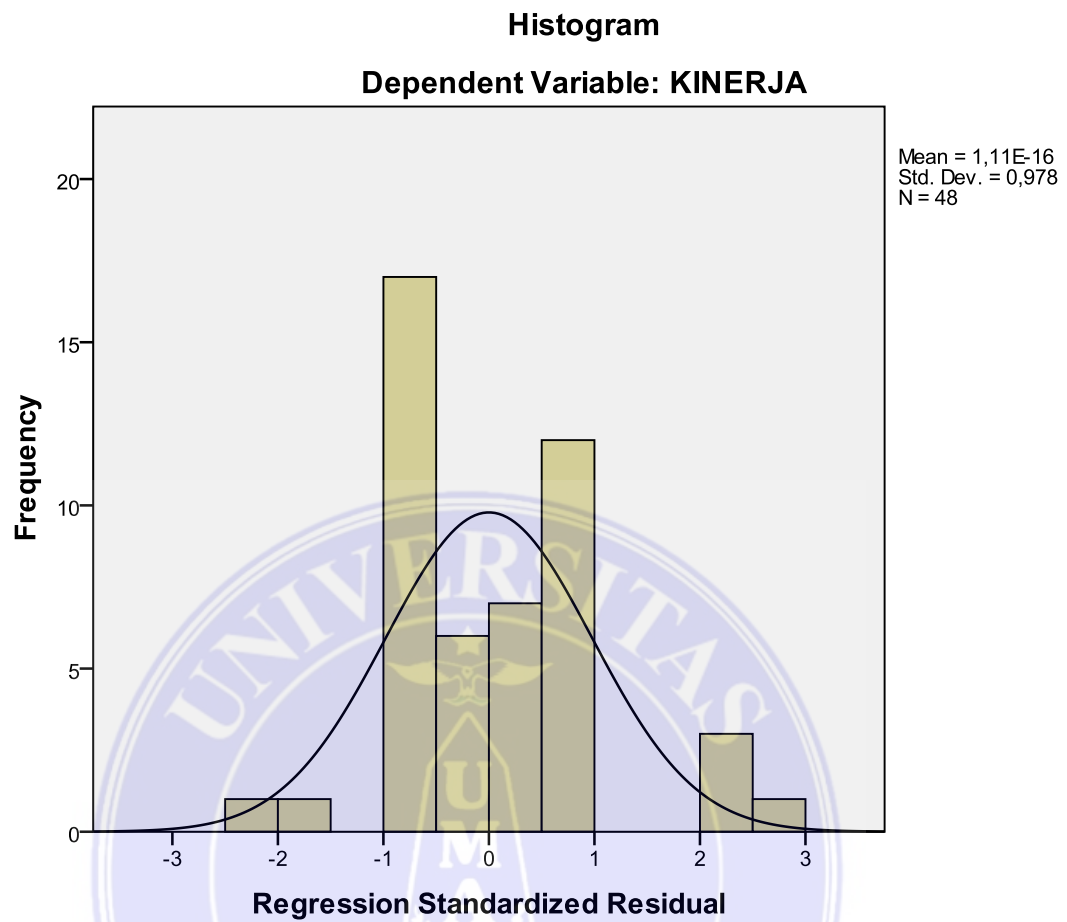
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,181	1,557		-1,401	,168
GAYA_KEPEMIMPINAN	,604	,140	,545	4,311	,000
KOMPENSASI	,543	,174	,395	3,128	,003

a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics^a

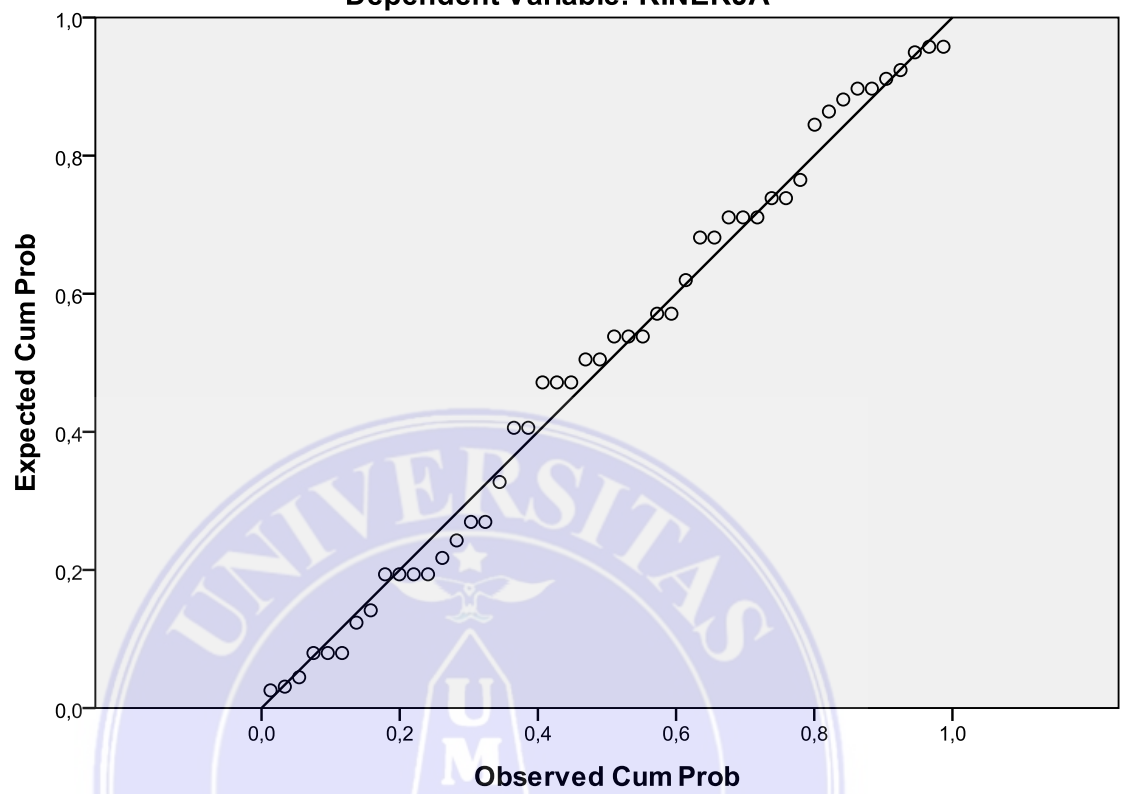
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15,57	20,76	18,60	1,365	48
Std. Predicted Value	-2,224	1,579	,000	1,000	48
Standard Error of Predicted Value	,096	,279	,148	,056	48
Adjusted Predicted Value	15,65	20,74	18,60	1,363	48
Residual	-1,466	1,828	,000	,617	48
Std. Residual	-2,324	2,899	,000	,978	48
Stud. Residual	-2,351	3,080	,001	1,017	48
Deleted Residual	-1,501	2,064	,001	,668	48
Stud. Deleted Residual	-2,483	3,428	,010	1,060	48
Mahal. Distance	,115	8,184	1,958	2,256	48
Cook's Distance	,000	,407	,029	,076	48
Centered Leverage Value	,002	,174	,042	,048	48

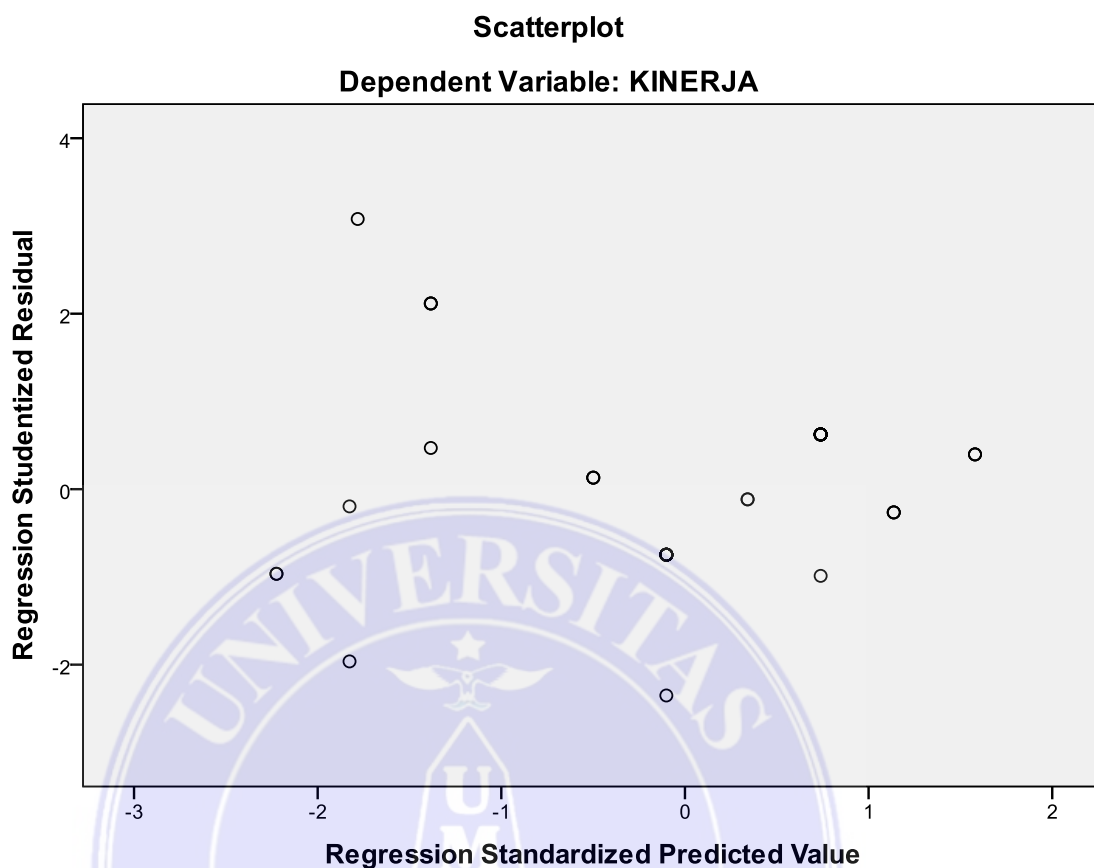
a. Dependent Variable: KINERJA



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA





E. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2,181	1,557		-1,401
	GAYA_KEPEMIMPINAN	,604	,140	,545	4,311
	KOMPENSASI	,543	,174	,395	3,128

a. Dependent Variable: KINERJA

2. Uji F (Bersama-sama)

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	87,575	2	43,788	65,055
	Residual	17,904	45	,398	

Total	105,479	47			
-------	---------	----	--	--	--

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

F. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,830	,823	,631

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA