

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. JAPHE METHE SADAYA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN MEMENUHI
SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA
MANAJEMEN**

Oleh :

HERIYANI

S1-0216.038



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA
BOGOR
2020**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. JAPHE
METHE SADAYA

OLEH : HERIYANI

NPM : S1-0216.038

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(Dr. Yuli Anwar, SE., M.Ak)

(Ratno, SE., MM)

PENGUJI I

PENGUJI II



(Priyo Wismantoro, Drs., MM)

(Sumardjono, SE., MM)

Bogor, 25 November 2020

REKTOR
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA

(Dr. Ismulyana Djan, SE., MM)

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT bahwa pada akhirnya Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. JAPHE METHE SADAYA”** ini telah peneliti selesaikan sesuai dengan rencana yang telah kami tentukan sebelumnya.

Peneliti menyadari bahwa tidak ada suatu karya manusia yang sempurna terutama karena terbatasnya kemampuan serta pengetahuan yang peneliti miliki. Untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak supaya penyajian tulisan di masa yang akan datang bisa jauh lebih baik lagi.

Skripsi ini tersusun atas bantuan dan bimbingan berbagai pihak, karenanya perkenankanlah peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Ismulyana Djan, SE., MM selaku Rektor Universitas Binaniaga Indonesia.
2. Bapak Dr. Yuli Anwar, SE., M.Ak selaku Warek I, Bapak Dedy Mulyadi, Ssi., M.Kom selaku Warek II, Ibu Yustiana Wardhani, S.Hut., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis dan Kepala Program Studi Manajemen.
3. Bapak Dr. Yuli Anwar, SE., M.Ak selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Ratno, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran, motivasi dan pengarahan kepada peneliti.
4. Para Dosen Universitas Binaniaga Indonesia yang jasanya cukup besar dalam membimbing peneliti selama studi di Universitas Binaniaga Indonesia.

5. Orang tua dan suami tercinta terima kasih atas segala dukungan moril dan materil sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Stefanus Hendarto Yuwono, ST selaku Direktur CV. Japhe Methe Sadaya yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi.
7. Rekan seperjuangan Anisa Arum Fatmawati yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada peneliti.
8. Rekan-rekan mahasiswa Universitas Binaniaga Indonesia yang telah membantu dan mendorong kami dalam penyelesaian skripsi.

Akhir kata, semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kami maupun pihak-pihak yang berkepentingan.



Bogor, 25 November 2020

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian.....	9
G. Sistematika Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kompensasi	12
B. Kepemimpinan	18
C. Kinerja Karyawan	26
D. Penelitian Terdahulu	28
E. Kerangka Pemikiran.....	31
F. Hipotesis.....	34

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Metode Penelitian.....	37
	B. Variabel dan Pengukuran	37
	C. Populasi dan Sampel	39
	D. Metode Pengumpulan Data	40
	E. Instrumen Penelitian.....	41
	F. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV	ANALISIS HASIL PENELITIAN	
	A. Tinjauan Umum Objek Penelitian	52
	B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	55
	C. Profil Responden	61
	D. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	64
	E. Statistik Deskriptif.....	67
	F. Analisis Data	69
	G. Uji Hipotesis.....	72
	H. Koefisien Determinasi	75
	I. Pembahasan	76
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	82
	B. Saran.....	82
	DAFTAR PUSTAKA	85

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1	Jumlah Pemberian Kompensasi Pada Karyawan CV. Japhe Methe Sadaya 3
Tabel 2	Tingkat Turn Over Karyawan CV. Japhe Methe Sadaya..... 4
Tabel 3	Data Hasil Pekerjaan CV. Japhe Methe Sadaya 6
Tabel 4	Penelitian Terdahulu 29
Tabel 5	Operasional Variabel..... 39
Tabel 6	Skor Skala Likert 42
Tabel 7	Tabel Kriteria Nilai Korelasi..... 47
Tabel 8	Uji Validitas Terhadap Indikator Kompensasi 56
Tabel 9	Uji Validitas Terhadap Indikator Kepemimpinan 57
Tabel 10	Uji Validitas Terhadap Indikator Kinerja..... 58
Tabel 11	Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi..... 59
Tabel 12	Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan..... 59
Tabel 13	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan..... 60
Tabel 14	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 61
Tabel 15	Profil Responden Berdasarkan Usia..... 62
Tabel 16	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan 63
Tabel 17	Hasil Uji Normalitas..... 65
Tabel 18	Hasil Uji Multikolinearitas 67
Tabel 19	Statistik Deskriptif..... 68
Tabel 20	Hasil Analisis Korelasi 69

Tabel 21	Tabel Kriteria Korelasi	70
Tabel 22	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 23	Hasil Uji Simultan (Uji F)	72
Tabel 24	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	73
Tabel 25	Hasil Uji Koefisien Determinasi	75



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1	Kerangka Berpikir 33
Gambar 2	Struktur Organisasi CV. Japhe Methe Sadaya..... 55
Gambar 3	Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 62
Gambar 4	Grafik Responden Berdasarkan Usia..... 63
Gambar 5	Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan 64
Gambar 6	Grafik Scatterplot..... 66



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	88
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah Dari 30 Responden	92
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	95
Lampiran 4 Kuesioner Setelah Uji Validitas.....	98
Lampiran 5 Tabulasi Data Mentah Dari 30 Responden Setelah Uji Validitas	102
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	105
Lampiran 7 Biodata Peneliti.....	108
Lampiran 8 Hasil Output SPSS	109
Lampiran 9 Tabel t	112
Lampiran 10 Tabel F	117
Lampiran 11 Tabel R.....	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Zaman era globalisasi saat ini sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai bagian yang tangguh untuk membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan, sumber daya manusia telah disadari merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya yang lainnya, dimana manusia selalu berusaha mengembangkan dirinya untuk meningkatkan kemampuan yang dia miliki di dalam bidangnya. Untuk itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai. Tujuan perusahaan akan tercapai salah satunya apabila kompensasi pada suatu perusahaan itu berjalan dengan baik dan lancar, dengan adanya kompensasi yang baik membuat para karyawan akan lebih semangat untuk mengerjakan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Selain dengan kompensasi, seorang pemimpin yang baik dapat membuat para karyawan menjadi lebih semangat untuk bekerja, apa lagi kalau seorang pemimpin di dalam perusahaan tersebut dapat mengerti apa yang diinginkan para karyawannya.

Indonesia sendiri potensi usaha jasa konstruksi sangat berperan penting dalam kegiatan perekonomian, khususnya dalam kegiatan pembangunan. Dengan adanya industri jasa konstruksi, akan memberikan peluang yang besar bagi penyerapan tenaga kerja yang memiliki keahlian dibidang industri jasa konstruksi dan bangunan. Untuk dapat membangun suatu perekonomian, khususnya di bidang pembangunan dibutuhkan suatu perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Konstruksi, di kota Bogor sendiri sudah banyak perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Konstruksi. CV. Japhe Methe Sadaya menjadi salah satu perusahaan Jasa Konstruksi di Kota Bogor yang bergabung dengan asosiasi GAPENSI dan sudah beberapa kali mengerjakan pekerjaan yang telah ditentukan oleh Pemerintah Kota Bogor.

Alasan yang menjadi dasar penelitian ini adalah bahwa sumber daya manusia menduduki peran penting di dalam suatu perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang lancar dan kepemimpinan yang baik dari perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV. Japhe Methe Sadaya. Dengan adanya kinerja yang baik dari karyawannya, maka akan terjadi peningkatan pekerjaan pada CV. Japhe Methe Sadaya, sehingga dinas – dinas yang ada di pemerintah dapat terus memilih perusahaan CV. Japhe Methe Sadaya untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh dinas tersebut. Hal ini menjadi tugas CV. Japhe Methe Sadaya untuk lebih memperhatikan faktor – faktor kompensasi dan kepemimpinan yang baik, sehingga membuat para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi serta ulet dalam bekerja, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan.

Dengan adanya kontribusi yang positif tersebut diharapkan dapat tercapainya maksud dan tujuan dari CV. Japhe Methe Sadaya.

Dibawah ini terdapat beberapa kasus tentang pemberian kompensasi dan kepemimpinan yang ada di CV. Japhe Methe Sadaya, berikut data yang akan peneliti sampaikan :

Tabel 1
Jumlah Pemberian Kompensasi Pada Karyawan
CV. Japhe Methe Sadaya

No	Jabatan	Gaji Karyawan (Per-Orang)	Uang Transportasi (Per-Orang)	Uang Insentif (Per-Orang)
1	Tenaga Teknik	1.500.000	30.000	-
2	Pelaksana	1.200.000	30.000	-
3	Administrasi Kantor	2.000.000	25.000	-
4	Administrasi Lelang	1.500.000	-	300.000
5	Logistik	1.200.000	30.000	-

Sumber : CV. Japhe Methe Sadaya

Data diatas merupakan jumlah pemberian kompensasi pada seluruh karyawan CV. Japhe Methe Sadaya. Dapat dilihat dari tingkat gaji karyawan bagian administrasi kantor mendapatkan gaji paling tinggi, hal itu dikarenakan bagian administrasi kantor mempunyai peran penting dari perusahaan, karena administrasi kantor mempunyai tugas untuk merekap semua keuangan kantor dan pengeluaran proyek. Dan sistem pemberian gaji di CV. Japhe Methe Sadaya sendiri terkadang masih belum lancar, dimana para karyawan di beri gaji saat ada proyek saja, apa bila proyek sudah selesai mereka hanya di beri uang makan. Dilihat dari segi gaji di CV. Japhe Methe Sadaya juga belum memenuhi standar UMR yang ada di kota Bogor. Dari sisi uang transport administrasi

lelang tidak mendapatkannya karena pada bagian ini mereka hanya bekerja dilingkungan kantor saja, sebenarnya bagian administrasi kantor juga bekerja hanya dilingkungan kantor tetapi bagian ini tetap di beri uang transport oleh perusahaan, dan untuk insentif sendiri hanya administrasi lelang lah yang mendapatkannya, karena administrasi lelang mempunyai peran untuk mengerjakan pekerjaan lelang yang sudah di tentukan oleh perusahaan, hal ini yang membuat mereka mendapatkan uang insentif sedangkan bagian lain tidak. Hal ini pula yang membuat karyawan di perusahaan tersebut merasa iri dan mengeluh kepada perusahaan. Dari fenomena ini membuat sebagian karyawan menjadi berkurang semangat nya dan kinerja mereka pun mulai menurun, sehingga mereka hanya mau bekerja sesuai dengan bidang mereka saja tanpa memperdulikan kerjasama yang seharusnya dapat di lakukan dalam suatu perusahaan.

Selain kompensasi, penulis juga menuturkan tingkat turnover karyawan di CV. Japhe Methe Sadaya. Berikut data dari turnover karyawan di CV. Japhe Methe Sadaya :

Tabel 2
Tingkat Turn Over Karyawan CV. Japhe Methe Sadaya

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat LTO (%)
			Masuk	Keluar		
1	2015	15	10	0	25	0%
2	2016	25	2	0	27	0%
3	2017	27	5	1	31	3,45%
4	2018	31	2	3	30	9,84%

Sumber : CV. Japhe Methe Sadaya

Dari tabel diatas terlihat bahwa pada tahun 2015 tingkat LTO sebesar 0%, pada tahun 2016 LTO tetap 0%, pada tahun 2017 LTO naik menjadi 3,45%, dan tahun 2018 LTO naik menjadi 9,84%. Tingkat LTO tertinggi terjadi pada tahun 2018, apabila masalah ini tidak dicari solusinya maka dikhawatirkan akan menghambat pencapaian tujuan organisasi yang tentunya akan membawa dampak lanjut yang lebih luas bagi perusahaan maupun karyawannya.

Dari data diatas penulis menuturkan beberapa fenomena kepemimpinan yang terjadi di CV. Japhe Methe Sadaya yang membuat setiap tahun tingkat LTO diperusahaan menjadi naik persentase nya, yaitu :

1. Dalam mengambil keputusan pimpinan belum melibatkan seluruh bawahannya dalam mempertimbangkan kebijakan yang diambil.
2. Kemampuan komunikasi sebagai seorang pemimpin yang belum dapat mengajak bawahannya untuk lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Masih adanya kecenderungan kepemimpinan berdasarkan suka dan tidak suka dan kedekatan tanpa mempertimbangkan pencapaian kinerja yang telah dicapai oleh pegawai tersebut.

Untuk itu kesadaran pimpinan akan pentingnya kepedulian terhadap karyawan perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian kepedulian kerja terhadap kinerja karyawan yang sangat kompleks. Berdasarkan dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis, dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang ada saat ini mempunyai tipe *Leader Otokratis*.

Tabel 3
Data Hasil Pekerjaan CV. Japhe Methe Sadaya

No	Tahun	Jumlah Pekerjaan	% profit
1	2016	49	17,97%
2	2017	50	9,72%
3	2018	97	6,12%

Sumber : CV. Japhe Methe Sadaya

Data diatas merupakan hasil hitungan pekerjaan di CV. Japhe Methe Sadaya selama 3 tahun. Dapat dilihat pada tahun 2016 dengan jumlah pekerjaan yang tercapai sebanyak 49 proyek mampu menghasilkan persentase profit sebesar 17,97% hal ini menunjukkan tingkat pekerjaan yang tidak begitu sulit serta tingkat kompensasi yang masih baik membuat para karyawan dan pekerja proyek menyeimbangkan kinerja mereka sehingga hasil yang di peroleh dapat mencapai tingkat yang baik. Di tahun 2017 dengan jumlah pekerjaan 50 proyek mendapatkan hasil 9,72%, apabila dilihat dari jumlah pekerjaan di tahun 2016 jumlah pekerjaan di tahun 2017 meningkat 1 proyek, akan tetapi untuk hasil persentase profit mencapai 9,72% itu artinya tingkat pekerjaan yang di peroleh tidak terlalu mudah sehingga para pekerja tidak bisa bekerja secara maksimal, disamping itu pembayaran kompensasi yang terkadang tidak sesuai membuat kinerja mereka menurun dan tingkat semangat kerja mereka menjadi tidak baik. Dan di tahun 2018 perusahaan mampu mengerjakan 97 proyek, ini berarti tingkat pekerjaan yang di peroleh CV. Japhe Methe Sadaya meningkat pesat dan mereka mulai mampu untuk mengerjakan proyek yang begitu banyak. Akan tetapi di tahun 2018 ini tingkat persentase profit menurut menjadi 6,12%. Hal

ini di dasari dengan tidak baik nya kompensasi di perusahaan dan banyak nya pekerjaan yang begitu sulit tingkat pengerjaannya membuat para pegawai menurun kinerja nya. Sehingga persentase di tahun 2018 sangat menurun.

Dari data diatas penulis juga menemukan beberapa fenomena lain yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kompensasi di CV. Japhe Methe Sadaya, yaitu :

1. Dalam menyusun perencanaan kerja di CV. Japhe Methe Sadaya tidak dilakukan pengukuran perencanaan yang matang dan mempertimbangkan aspek-aspek yang mungkin terjadi agar perencanaan pelaksanaan dapat terealisasi secara maksimal.
2. Karyawan kurang memiliki rasa memiliki sebagai satu bagian dalam perusahaan, sehingga dalam bertanggung jawab dan rasa memiliki dalam mengemban pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Japhe Methe Sadaya”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurang nya kepedulian dari pimpinan terhadap karyawannya, sehingga para karyawan tidak terlalu mementingkan tujuan perusahaan.

2. Kurang nya pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan membuat para karyawan tidak terlalu semangat dalam bekerja.
3. Karyawan kurang memiliki rasa kecintaan terhadap perusahaan, sehingga tanggung jawab mereka dalam bekerja belum sepenuhnya dapat dikerjakan secara maksimal.
4. Belum adanya absensi di perusahaan membuat para karyawan menjadi kurang taat akan peraturan yang di buat perusahaan.
5. Sistem pembayaran gaji karyawan yang belum sesuai dengan UMR membuat para karyawan menjadi berkurang kinerja nya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang telah dikemukakan pada penelitian ini maka peneliti akan membatasi penelitian pada kompensasi dan kepemimpinan sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Unit penelitian ini adalah karyawan CV. Japhe Methe Sadaya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya ?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia, terutama pada masalah kinerja, kompensasi dan kepemimpinan.
- b. Diharapkan menjadi rujukan atau referensi bagi peneliti – peneliti selanjutnya, khususnya berkaitan dengan masalah kinerja karyawan, kompensasi dan kepemimpinan.



UNIVERSITAS BINANIAGA
INDONESIA

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis : dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebagai penerapan ilmu dan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan di organisasi.
- b. Bagi perusahaan : hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam menciptakan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja sebagai bahan untuk menentukan kebijakan kompensasi karyawan.
- c. Bagi pembaca : hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembacanya. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS BINANIAGA
INDONESIA

G. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal skripsi ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian, seperti pengertian kompensasi, kepemimpinan, kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang metode atau jenis penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yaitu pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Seorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi.

Dalam kenyataannya, setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya.

Menurut Hasibuan, Malayu S.P (2019 : 118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Sedangkan menurut Sutrisno, Edy (2019 : 187) mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan”. Menurut Suparno dalam Tannady, Hendy (2017 : 119) :

“Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis”.

Menurut Hadari Nawawi dalam Ratno (2016 : 21) “Compensation is reward given to the employees who have been giving their contribution to achieve the company’s goal through their job achievement”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka penulis menyimpulkan bahwa Kompensasi adalah suatu bentuk pendapatan yang berbentuk pembayaran, baik secara langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan.

2. Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmodjo dalam Sutrisno, Edy (2019 : 188), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. *Menghargai prestasi kerja.*

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. *Menjamin keadilan.*

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. *Mempertahankan karyawan.*

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. *Memperoleh karyawan yang bermutu.*

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. *Pengendalian biaya.*

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya

karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. *Memenuhi peraturan-peraturan.*

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

3. Faktor Memenuhi Kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah *the labor market, the economy, the goverment* dan *unions*. Sedangkan sebagai faktor internal adalah *the labor budget* dan *who makes compensation decision* (Ivancevich dalam Wibowo, 2013 : 293).

a. *The labor market*, pasar tenaga kerja.

Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas di pasar.

b. *The economy*, kondisi ekonomi.

Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, memengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.

c. *The government*, pemerintah.

Pemerintah secara langsung memengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.

d. *Unions*, perserikatan.

Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan memengaruhi kebijakan kompensasi.

e. *The labor budget*, anggaran tenaga kerja.

Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.

f. *Who makes compensation decision*, pembuat keputusan kompensasi.

Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang

mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

4. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan, Malayu S.P (2013:118), indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periode kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dalam artian gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

2. Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.

3. Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar, hal ini merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

4. Bonus

Bonus adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Sutrisno, Edy (2019 : 213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Menurut Ivancevich, Konopaske, Matteson (2011 : 194) “Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan”. Sedangkan Menurut Putra dan Cho (2019) menyatakan :

“Leadership is a much studied topic, and yet, the topic still attracts researchs due to the rich complecity of the interactions between leaders, followers, and their circumstances.”

Adapun menurut Sudarwan Danim dalam Sumardjono (2017 : 14) menyatakan :

“Leadership is an individual or a team work to coordinate and to direct a pearson or team which are engaged in an organization to reach the goals determined”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan rasa sukarela dalam mencapai tujuan tertentu.

2. Fungsi – Fungsi Kepemimpinan

Tugas pokok kepemimpinan yang berupa mengantarkan, mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing, dan sebagainya agar para bawahan mengikuti jejak pemimpin mencapai tujuan organisasi, hanya dapat dilakukan secara baik bila seorang pemimpin menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya. Diantara fungsi kepemimpinan antara lain :

a. Fungsi Perencanaan

Fungsi perencanaan yaitu seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri sekali penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi. Menurut Aynul (2009) diuraikan bahwa manfaat – manfaat tersebut antara lain :

1. Perencanaan merupakan hasil pemikiran dan analisa situasi dalam pekerjaan untuk memutuskan apa yang akan dilakukan.
2. Perencanaan berarti pemikiran jauh ke depan disertai keputusan-keputusan yang berdasarkan atas fakta-fakta yang diketahui.
3. Perencanaan berarti proyeksi atau penempatan diri ke situasi pekerjaan yang akan dilakukan dan tujuan atau target yang akan dicapai.

Perencanaan meliputi dua hal, yaitu :

1. Perencanaan tidak tertulis yang akan digunakan dalam jangka pendek, pada keadaan darurat, dan kegiatan yang bersifat terus menerus.
2. Perencanaan tertulis yang akan digunakan untuk menentukan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan atas dasar jangka panjang dan menentukan prosedur-prosedur yang diperlukan.

b. Fungsi Memandang Ke Depan

Seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan ke arah yang dituju akan dapat berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpanan yang merugikan. Oleh sebab seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik di dalam maupun di luar organisasi sehingga mampu

mendeteksi hambatan-hambatan yang muncul, baik yang kecil maupun besar.

c. Fungsi Pengembangan Loyalitas

Pengembangan kesetiaan ini tidak saja di antara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai kesetiaan ini, seseorang pemimpin sendiri harus memberi teladan baik dalam pemikiran, kata-kata, maupun tingkah laku sehari-hari yang menunjukkan kepada anak buahnya pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas segala sesuatu tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

d. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan-hambatan dapat segera diketemukan, untuk dipercahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang telah ditetapkan dalam rencana.

e. Fungsi Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan. Metode pengambilan keputusan dapat dilakukan secara individu, kelompok, tim atau panitia, dewan, komisi, referendum, mengajukan usul tertulis dan lain sebagainya.

f. Fungsi Memberi Motivasi

Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar rajin bekerja, dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian anugerah yang berupa ganjaran, hadiah, pujian atau ucapan terima kasih sangat diperlukan oleh anak buah sebab mereka merasa bahwa hasil jerih payahnya diperhatikan dan dihargai oleh pimpinannya. Di lain pihak, seorang pemimpin harus berani dan mampu mengambil tindakan terhadap anak buahnya yang menyeleweng, yang malas dan yang telah berbuat salah sehingga merugikan organisasi, dengan jalan memberi celaan, teguran dan hukuman yang setimpal dengan kesalahannya.

3. Teori Gaya Kepemimpinan

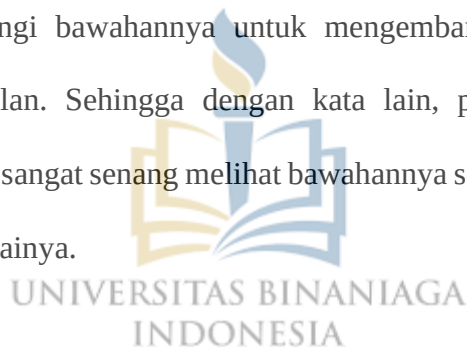
Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Adapun gaya kepemimpinan yang ada yaitu :

- a. *Gaya persuasif*, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- b. *Gaya refresif*, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

- c. *Gaya partisipatif*, yaitu gaya kepemimpinan di mana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.
- d. *Gaya inovatif*, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- e. *Gaya investigatif*, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang. Karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
- f. *Gaya inspektif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
- g. *Gaya motivatif*, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.
- h. *Gaya naratif*, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa

yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

- i. *Gaya edukatif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.
- j. *Gaya retrogresif*, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pimpinan yang bergaya retrogesif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin yang bergaya retrogesif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh, dan sebagainya.



4. Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Chapman dalam Sahervian (2019:8) adalah sebagai berikut :

1. Cara berkomunikasi

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar.

2. Pemberian motivasi

Seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik, tentu saja harus mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau memberikan motivasi kepada bawahannya, baik motivasi secara finansial maupun non finansial.

3. Kemampuan memimpin

Setiap orang memiliki kemampuan memimpin karena dengan bakat yang berbeda-beda pada setiap orang. Hal ini dapat terlihat dari gaya kepemimpinannya.

4. Pengambilan keputusan

Seorang pemimpin harus dapat mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja.

5. Kekuasaan yang positif

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi walaupun gaya kepemimpinannya yang berbeda-beda tentu saja memberikan rasa aman bagi para karyawan (bawahan) yang bekerja (positive leadership).

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Pengertian “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017 : 67).

“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Amstrong dan Baron dalam Wibowo” (2013 : 7).

“Kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok” (Suparno, 2015).

Menurut Ruky dalam Tintin S (2010 : 49) mendefinisikan kinerja sebagai berikut :

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

2. Faktor – faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu kelompok konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor personal / individual, meliputi : pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
4. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk / pulang kerja dan jumlah kehadiran.
5. Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
6. Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
7. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
8. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide / usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

D. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan analisis dari berbagai jurnal, penulis mendapati beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan yang dipergunakan sebagai perbandingan

antara penulis dan peneliti terdahulu agar diperoleh konseptual terhadap variabel yang akan diteliti. Adapun penelitian yang relevan berkaitan dengan penelitian penulis diantaranya :

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel	Teknik Analisis	Kesimpulan
1	I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadiasa, Ida Bagus Rai Adnyana Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil, Vol 2, No. 2, April 2013	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi di Denpasar	Korelasi Berganda	1. Kompensasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi di Denpasar. 2. Kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan jasa konstruksi di Denpasar.
2	Samsul Arifin, Arif Rachman Putra, Cahya Fajar Budi Hartanto Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS) Vol 1, No 1, Agustus 2019 ISSN 2685-869X (media online) Hal 22-29	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Ekplanatori Research	Hipotesis pertama menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis kedua menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Kadek Ary Setiawan E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016 : 7956-7983 ISSN : 2302-8912	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pemberian kompensasi adil dan layak diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.
4	Ni Made Nurcahyani, I. G. A. Dewi Adnyani E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016 : 500-532 ISSN : 2302-8912	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Analysis Jalur (Path Analysis)	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Variabel	Teknik Analisis	Kesimpulan
5	Nuraensi S, Mattalatta, Abdul Syukur Journal of Management Volume 2 No.1 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng	Penelitian Asosiatif	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. Pengaruh tidak langsung kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng.
6	Hamdiyah, Andi Tri Haryono, Azia Fathoni Journal of Management Vol.2 No.02, Maret 2016	Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang	Purposive Sampling	Pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Pengaruh positif yang signifikan antara sifat kepemimpinan dan kinerja karyawan. Pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan sifat kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
7	I Wayan Arta Artana, I Made Suastika Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi p-ISSN 2301-8291 e-ISSN 2622-1489 Vol.24, No.1, Juni 2018, hal 66-79	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar	Quantitatif approach	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
8	Yongzhan Li Chinese Management Studies Vol.12 No.2, 2018 pp. 433-452 Emerald Publishing Limited 1750-614X DOI. 10.1108/CMS-04-2017-0108	Lingking Leadership Styles to Work Engagement	Structural Equation Modeling (SEM)	The result showed that while both transformational leadership and transactional leadership positively influenced knowledge workers' psychological capital and work engagement, compared to transactional leadership, transformational leadership had a greater predictive power; furthermore, knowledge workers' psychological capital not only positively predicted their work engagement but also partially mediated the effects of the two leadership styles on their work engagement.

No	Nama Peneliti	Variabel	Teknik Analisis	Kesimpulan
9	Cristane Benedetti Chammas Innovation & Management Review Vol.16 No.2, 2019 pp.143-160 Emerald Publishing Limited 2515-8961 DOI. 10.1108/INMR-08-2018-0064	Comparing transformational and instrumental leadership	SEM Technique	Instrumental leadership had no significant impact on any of the performance types. Considering the impact of instrumental leadership in relation to employee performance, as it can be seen in table II, we found a positive and significant impact of instrumental leadership over all dimensions of employee performance. Considering the impact of transformational leadership isolated in relation to employee performance as shown in table II, a positive and significant impact is again confirmed
10	Anis Eliyana European Research on Management and Business Economics 25 (2019) 144-150	Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance	Structural Equation Modeling (SEM)	This study found that transformational leadership has direct significant effect on job satisfaction and organizational commitment. However transformational leadership cannot give significant impact to work performance when it is intervened by the organizational commitment as well as it cannot give direct impact on work performance.

E. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi adalah salah satu komponen penting yang membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Perusahaan berupaya memberikan kesejahteraan kepada karyawan dalam berbagai bentuk, dengan harapan meningkatkan kinerja sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Dalam pendapat teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2019 : 199) “kompensasi yang baik akan memiliki dampak ganda bagi organisasi, karena disatu sisi kompensasi akan berdampak pada biaya operasi, di sisi lain kompensasi akan memengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan

sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya”.

Jadi semakin besar kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan semakin meningkat dan apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kecil maka kinerja karyawan akan menurun.

2. Pengaruh Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pemimpin dituntut untuk mampu menciptakan kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang memberikan rangsangan bagi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan keadaan akan menciptakan iklim kerja yang baik. Dengan terciptanya iklim kerja yang baik maka karyawan akan bersemangat kerja.

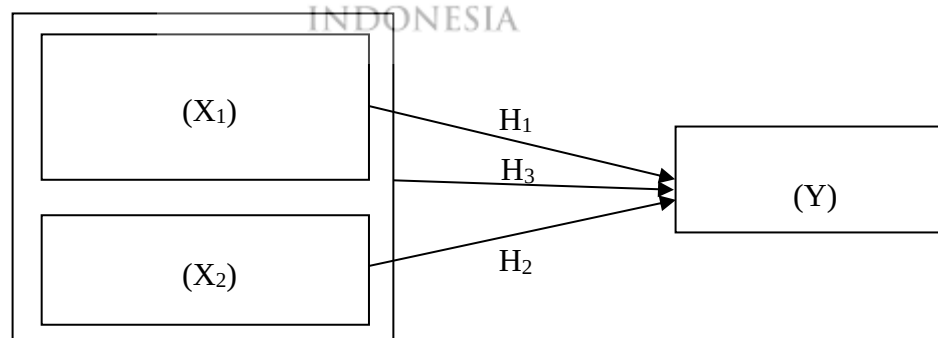
Dalam pendapat teori yang dikemukakan oleh Rivai dan Dedy dalam Samsul Arifin (2019 : 2) “seorang yang menjadi pemimpin haruslah mempunyai sikap yang berwibawa dan tegas untuk melaksanakan kepemimpinannya. Hal tersebut secara tidak langsung akan mendorong motivasi, kreativitas, partisipasi, dan loyalitas para karyawan untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya”.

Jadi semakin baik seorang pemimpin maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dan apabila seorang pemimpin tidak dapat mencairkan suasana atau tidak berwibawa maka semakin menurun kinerja karyawan dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

3. Pengaruh Kompensai (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila pemberian kompensasi didasarkan pada prinsip keadilan dan kelayakan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hal tersebut menunjukkan ada kaitannya antara kompensasi dan kinerja karyawan yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dan pada akhirnya terdapat peningkatan produktivitas. Karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik apabila pemimpin di perusahaan tersebut dapat memahami perilaku bawahannya yang akan memberi hasil positif terhadap kinerja karyawan.

Dari paparan dan pernyataan tentang kompensasi dan kepemimpinan dengan kinerja karyawan, diduga terdapat pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan secara bersama – sama dengan kinerja karyawan. Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Berfikir

Keterangan :

X1 : Kompensasi

X2 : Kepemimpinan

Y : Kinerja Karyawan

F. Hipotesis

1. Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Samsul Arifin, Arif Rachman Putra, Cahya Fajar Budi Hartanto (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial merupakan alasan utama karyawan untuk bekerja. Dengan adanya kompensasi, akan membuat karyawan termotivasi dan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan berprestasi dalam pekerjaannya. Kompensasi harus dikelola dengan baik agar tidak menimbulkan masalah antar karyawan satu dengan yang lain. Implikasinya adalah perusahaan dapat meninjau kembali program pemberian kompensasi finansial berdasarkan prestasi, berbentuk balas jasa secara langsung seperti bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji sehingga semua aspek yang akan diberikan perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang ada dan dapat meningkatkan kinerja secara maksimal.

Menurut Kadek Ary Setiawan, Ni Wayan Mujiati (2016) hasil pengujian hipotesis kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya

pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Nuraeni S, Mattalatta, Abdul Syukur (2019) menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini telah membuktikan bahwa kompensasi yang baik diperlukan agar dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

H1 : Berdasarkan pengertian diatas maka terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Menurut Maria Rini Kustrianingsih, Maria Magdalena Minarsih, Leonardo Budi Hasiolan (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Berdasarkan pengertian diatas maka terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Menurut I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadiasa, Ida Bagus Rai Adnyana (2013) kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan.

H3 : Berdasarkan pengertian diatas maka terdapat pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemikiran uraian diatas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Jenis Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2013 : 2) mendefinisikan metode penelitian sebagai berikut :

“Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan yang bersifat penemuan, pembuktian dan pengembangan suatu pengetahuan sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menganalisis variabel yang akan diteliti adalah kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya.

B. Variabel dan Pengukuran

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2013 : 2). Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*).

Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka peneliti menetapkan variabel dalam penelitian ini antara lain :

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel ini sering disebut variabel *stimulus*, *predictor* dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Sugiyono (2013 : 4) mengemukakan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. Kompensasi (X_1)
2. Kepemimpinan (X_2)

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sugiyono (2013 : 4). Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menerapkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Dengan demikian pada sub bab ini disajikan operasional variabel dalam bentuk tabel berikut :

Tabel 5
Operasional Variabel

Variabel, Sub Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Pengukuran
Kompensasi	a. Gaji b. Upah c. Insentif d. Bonus	1,2,3 4,5 6,7,8 9,10	Skala Ordinal
Kepemimpinan	a. Cara berkomunikasi b. Pemberian motivasi c. Kemampuan memimpin d. Pengambilan keputusan e. Kekuasaan yang positif	1,2 3,4,5 6,7 8,9 10,11,12,13	Skala Ordinal
Kinerja Karyawan	a. Kuantitas hasil kerja b. Kualitas hasil kerja c. Efisiensi d. Disiplin kerja e. Ketelitian kemampuan f. Kepemimpinan g. Kejujuran h. Kreativitas	1,2,3 4,5 6 7 8 9 10 11,12	Skala Ordinal

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2016 : 215). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan pada CV. Japhe Methe Sadaya.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Sugiyono (2016 : 81). Pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2016 : 85) bahwa “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Penyebaran Kuesioner dilakukan secara langsung dengan menggunakan metode kuesioner tertutup, karena pengumpulan data dengan metode ini seringkali dikatakan yang terefektif dikarenakan para responden dapat langsung memberikan jawaban dengan tanda centang (v) pada kolom yang sudah disediakan.

D. Metode Pengumpulan Data

Terdapat tiga cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- a. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden untuk diisi dan kemudian dikembalikan pada peneliti. Penggunaan instrumen ini relatif praktis untuk mendapatkan keterangan dari responden, terutama yang tempatnya tersebar cukup luas. Bambang J (2009 : 88).

- b. Wawancara (*Interview*) adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Sugiyono (2016 : 231).
- c. Observasi adalah salah satu instrumen pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara teliti dan sistematis mengenai gejala-gejala (fenomena) yang sedang diteliti.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain lembar angket, ceklis (*check-list*) atau daftar centang. Penelitian ini menggunakan angket tertutup dalam bentuk skala sikap dari *Likert*, berupa pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sugiyono (2016 : 93).

Berikut ini adalah skor skala likert analisis kuantitatif dalam penelitian :

Tabel 6
Skor Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016 : 94)

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah tingkat yang digunakan untuk menjawab pertanyaan instrumen apakah mampu mengukur apa yang hendak diukur atau dengan kata lain tingkat kemampuan suatu instrumen untuk dapat mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Teguh Wahyono (2012 : 185). Instrumen dikatakan valid jika korelasi dari item-item kuesioner

dengan tingkat kesalahan 5%, dan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pengujian pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 23.

Rumus yang digunakan yaitu rumus product momen dari pearson.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} (N \sum Y^2 - (\sum y)^2)}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi

N = Jumlah subyek / responden

X = Skor butir

Y = Skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat nilai Y

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kemantapan atau stabilitas antara hasil pengamatan dengan instrumen atau pengukuran. Jika diumpamakan sebagai barang, maka barang tersebut diamati dalam keadaan tetap, baik pada pengamatan pertama, kedua, ketiga dan seterusnya. Teguh Wahyono (2012:185). Kriteria Uji Reliabilitas jika pada output SPSS menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai a dan n tertentu, maka reliabilitas pernyataan tersebut tinggi dan bisa diterima. Rumus reliabilitas yaitu :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} x \left\{ 1 - \frac{\sum Si}{St} \right\}$$

Keterangan :

R_{11} = koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = jumlah item pernyataan yang diuji

$\sum Si$ = jumlah varian skor tiap-tiap item

St = varian total

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2011 : 105-166) uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, uji Heteroskedastisitas, uji Multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistik non-parametrik. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S)*. Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 maka variabel terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang

diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan variance residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homokedastisitas.

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Analisis pada gambar Scatterplot yang menyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika :

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya Multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk

menunjukkan Multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* 0,10 atau nilai VIF 10. Ghozali (2009). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang 0,1 maka dapat dikatakan terbebas dari Multikolinieritas.

Dibawah ini disajikan cara mengetahui multikolinieritas dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk koefisien dari variabel independen :

$$\text{VIF} = 1/(1-R^2)$$

Mengukur multikolinieritas juga dapat diketahui berdasarkan besaran TOLERANCE. Menghitung TOL dengan rumus :

$$\text{TOL} = (1-R^2)$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

3. Analisa Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variable-variabel penelitian yang berasal dari jawaban responden. Analisis ini memberikan gambaran atau deksripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Ghozali (2011 : 19).

4. Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui adanya derajat hubungan antara Kompensasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk menentukan kuatnya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat dapat menggunakan perhitungan analisis korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

$$R_{y.x1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Keterangan :

$R_{y.x1x2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1}^2 = Korelasi Product Moment antara X_1 dengan Y

r_{yx2}^2 = Korelasi Product Moment antara X_2 dengan Y

r_{x1x2}^2 = Korelasi Product Moment antara X_1 dengan X_2

UNIVERSITAS BINANIAGA
INDONESIA

Tabel 7

Tabel Kriteria Nilai Korelasi

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

Sumber : Sugiyono (2016:184)

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y). Penggunaan metode uji regresi linear berganda yaitu antara kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaannya yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

a = Bilangan konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel kompensasi

X_2 = Variabel kepemimpinan

Y = Variabel kinerja karyawan

e = Error measurement

6. Uji Hipotesis

Untuk menguji adakah pengaruh yang signifikan secara statistik maka diperlukan pengujian hipotesis. Hipotesis nol (H_0) diuji dengan distribusi t ratio. Pengujian terakhir dilakukan uji t, yaitu untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis.

Dalam penelitian ini hipotesis yang diuji adalah hipotesis tentang ada tidak nya pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan langkah – langkah dan asumsi sebagai berikut :

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan. Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi / peramalan, sebaliknya jika non / tidak signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan untuk peramalan. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (H_0 ditolak H_a diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikan pada Anova. Model signifikan selama kolom signifikan (%) < Alpha (kesiapan berbuat salah tipe 1, besar alpha 5%). Dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikan (%) akan lebih besar dari alpha.

Adapun rancangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent. Pada akhirnya akan diambil kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil perhitungan akan dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 atau 5% dengan kriteria H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Adapun rancangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

7. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana varian variabel mempengaruhi dan seberapa besar kontribusi kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja

karyawan dihitung terhadap koefisien tertentu. Maka digunakan perhitungan Koefisien Determinasi (Kd), yaitu :

$$\mathbf{Kd = R^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi.

Kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

- a. Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel independen kuat.



BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Tinjauan Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

CV. Japhe Methe Sadaya merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang kontraktor dan berasosiasi di GAPENSI Kota Bogor. CV. Japhe Methe Sadaya pertama kali didirikan pada tanggal 20 Desember 2014 dihadapan Notaris Ny. Fenny Sulifadarti, SH dengan Nomor Akte : 47 dengan pendiri awal Bapak Stefanus Hendarto Yuwono, ST dan selanjutnya dilakukan perubahan akte pendirian dengan Nomor : 23 pada tanggal 19 Februari 2019 dihadapan notaris Mira Pravianti, SH., M.Kn karena adanya penambahan KBLI (Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia) sesuai peraturan pemerintah. CV. Japhe Methe Sadaya beralamat di Jl. Cimanggu Gg. Pahlawan No. 23 RT.03 RW.02 Kota Bogor sesuai Akta Pendirian Nomor 47, untuk alamat kantor sendiri CV. Japhe Methe Sadaya beralamat di Ruko Kebun Raya Residence, Jl. Boulevard Blok L No.8B, Ciomas, Kab. Bogor.

Adapun maksud dan tujuan perusahaan ini didirikan berdasarkan akte notaris tersebut di atas antara lain :

- a. Melakukan usaha-usaha dalam bidang perdagangan umum, termasuk impor, ekspor dan perdagangan antar pulau/local, baik atas perhitungan sendiri maupun atas tanggungan pihak lain.

- b. Melaksanakan dan mengadakan sarana alat kantor dan sekolah.
- c. Melakukan usaha-usaha dalam bidang industry pengolahan kayu dan usaha catering.
- d. Melakukan usaha-usaha dalam bidang perencanaan dan pelaksanaan/pemborongan bangunan dan konstruksi baja/besi, yang meliputi bangunan-bangunan gedung, perumahan, perkantoran, pertokoan, apartemen, kondominium atau rumah susun dan penunjangnya, jalan, irigas, jembatan, dermaga dan dalam bidang teknik umum.
- e. Melakukan usaha-usaha dalam bidang supplier, leveransier dan distributor dari segala macam barang untuk masyarakat umum.
- f. Bergerak dalam bidang jasa pada umumnya, terutama jasa konsultan, pelayanan kebersihan, konveksi, jasa boga, travel, warung internet, dan lain sebagainya kecuali dalam bidang hukum.
- g. Melakukan usaha-usaha dalam bidang perawatan perbaikan dan penjualan computer benda seni.
- h. Melakukan usaha-usaha dalam bidang pelayanan jasa kebersihan (cleaning service), pest contril, fumigasi.
- i. Melakukan usaha dalam bidang jasa telekomunikasi.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi CV. Japhe Methe Sadaya

1. Selalu mendapatkan prioritas dari hati pelanggan dari seluruh dunia.

2. Bertekad untuk berperan aktif dalam usaha menciptakan pemukiman yang berwawasan lingkungan.

b. Misi CV. Japhe Methe Sadaya

1. Membuat kepuasan pelanggan sehingga kepercayaan tumbuh dan membuatnya menjadi pelanggan setia.
2. Memberikan kepercayaan dengan berdasarkan kualitas, ketepatan.
3. Meningkatkan peran serta dalam pembangunan melalui jasa konstruksi.
4. Memberikan pelayanan tepat guna, tepat waktu, tepat kualitas.

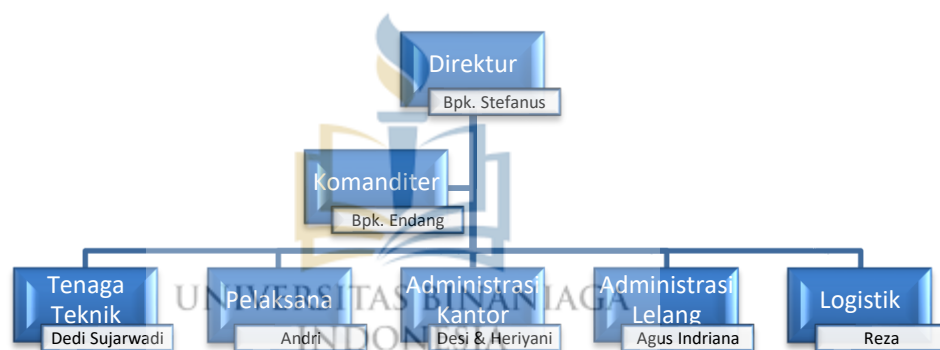
3. Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi adalah suatu wadah yang didalamnya terdapat suatu system yang mengatur masalah pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing anggotanya. Struktur organisasi menunjukkan tanggung jawab dan pembagian wewenang (*authority*) dan hubungan antara bagian-bagian dalam perusahaan secara jelas. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas akan tercipta suatu koordinasi kerja yang efektif yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Struktur organisasi suatu perusahaan dipengaruhi tujuan dan kegiatan operasi perusahaan.

Organisasi timbul atau terjadi apabila dua orang atau lebih bersama-sama menjalankan pekerjaan untuk kepentingan bersama. Organisasi merupakan penggabungan manusia untuk bekerja sama dalam mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan sebagai fungsi suatu proses merincikan tugas dan kewajiban serta memberikan pendelegasian kekuasaan dengan mengadakan kerjasama baik secara vertical maupun horizontal.

Adapun struktur organisasi pada CV. Japhe Methe Sadaya adalah struktur organisasi yang mengikuti perkembangan usaha dengan melihat situasi dan keadaan dari perusahaan. Dalam hal pembagian tugas bukan saja perlu dilihat dari manfaat yang diperoleh tetapi juga dalam rangka mewujudkan penempatan orang yang tepat dalam rangka pengawasan dari atasan.



Gambar 2
Struktur Organisasi CV. Japhe Methe Sadaya

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

a. Variabel Validitas Kompensasi (X1)

Setelah di isi oleh responden dan terisi kembali selanjutnya menentukan validitas berdasarkan koefisien korelasi product moment

dari pearson. Penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap 30 responden dengan hasil uji sebagai berikut :

Table 8
Uji Validitas Terhadap Indikator Kompensasi

No	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sign	Kesimpulan
1	Butir 1	0,679	0,361	0,000	VALID
2	Butir 2	0,636	0,361	0,000	VALID
3	Butir 3	0,274	0,361	0,143	TIDAK VALID
4	Butir 4	0,400	0,361	0,029	VALID
5	Butir 5	0,573	0,361	0,001	VALID
6	Butir 6	0,686	0,361	0,000	VALID
7	Butir 7	0,740	0,361	0,000	VALID
8	Butir 8	0,734	0,361	0,000	VALID
9	Butir 9	0,655	0,361	0,000	VALID
10	Butir 10	0,401	0,361	0,028	VALID

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 23 (2020)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui angka r_{hitung} dari indikator kompensasi untuk butir 1 adalah sebesar 0,679; butir 2 sebesar 0,636; butir 3 sebesar 0,274; butir 4 sebesar 0,400; butir 5 sebesar 0,573; butir 6 sebesar 0,686; butir 7 sebesar 0,740; butir 8 sebesar 0,734; butir 9 sebesar 0,655; butir 10 sebesar 0,401. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan nomor 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8 dan 10 adalah *Valid* karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,361. Sedangkan pertanyaan nomor 3 *Tidak Valid* karena nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} .

b. Variabel Validitas Kepemimpinan (X2)

Setelah di isi oleh responden dan terisi kembali selanjutnya menentukan validitas berdasarkan koefisien korelasi product moment

dari person. Penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap 30 responden dengan hasil uji sebagai berikut :

Tabel 9
Uji Validitas Terhadap Indikator Kepemimpinan

No	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sign	Kesimpulan
1	Butir 1	0,808	0,361	0,000	VALID
2	Butir 2	0,762	0,361	0,000	VALID
3	Butir 3	0,759	0,361	0,000	VALID
4	Butir 4	0,702	0,361	0,000	VALID
5	Butir 5	0,686	0,361	0,000	VALID
6	Butir 6	0,693	0,361	0,000	VALID
7	Butir 7	0,748	0,361	0,000	VALID
8	Butir 8	0,545	0,361	0,002	VALID
9	Butir 9	0,593	0,361	0,001	VALID
10	Butir 10	0,621	0,361	0,000	VALID
11	Butir 11	0,582	0,361	0,001	VALID
12	Butir 12	0,634	0,361	0,000	VALID
13	Butir 13	0,699	0,361	0,000	VALID

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 23 (2020)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui angka r_{hitung} untuk indikator kepemimpinan butir 1 sebesar 0,808; butir 2 sebesar 0,762; butir 3 sebesar 0,759; butir 4 sebesar 0,702; butir 5 sebesar 0,686; butir 6 sebesar 0,693; butir 7 sebesar 0,748; butir 8 sebesar 0,545; butir 9 sebesar 0,593; butir 10 sebesar 0,621; butir 11 sebesar 0,582; butir 12 sebesar 0,634; butir 13 sebesar 0,699. Hasil tersebut menunjukkan bawah pertanyaan nomor 1 sampai dengan 13 adalah *Valid* karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,361.

c. Variabel Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Setelah di isi oleh responden dan terisi kembali selanjutnya menentukan validitas berdasarkan koefisien korelasi product moment dari person. Penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap 30 responden dengan hasil uji sebagai berikut :

Tabel 10
Uji Validitas Terhadap Indikator Kinerja

No	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sign	Kesimpulan
1	Butir 1	0,574	0,361	0,001	VALID
2	Butir 2	0,741	0,361	0,000	VALID
3	Butir 3	0,746	0,361	0,000	VALID
4	Butir 4	0,680	0,361	0,000	VALID
5	Butir 5	0,572	0,361	0,001	VALID
6	Butir 6	0,690	0,361	0,000	VALID
7	Butir 7	0,659	0,361	0,000	VALID
8	Butir 8	0,741	0,361	0,000	VALID
9	Butir 9	0,742	0,361	0,000	VALID
10	Butir 10	0,758	0,361	0,000	VALID
11	Butir 11	0,552	0,361	0,002	VALID
12	Butir 12	0,792	0,361	0,000	VALID

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 23 (2020)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui angka r_{hitung} untuk indikator kinerja karyawan butir 1 sebesar 0,574; butir 2 sebesar 0,741; butir 3 sebesar 0,746; butir 4 sebesar 0,680; butir 5 sebesar 0,572; butir 6 sebesar 0,690; butir 7 sebesar 0,659; butir 8 sebesar 0,741; butir 9 sebesar 0,742; butir 10 sebesar 0,758; butir 11 sebesar 0,552; butir 12 sebesar 0,792. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan nomor 1 sampai 12 adalah *Valid* karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,361.

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	9

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 23 (2020)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas, diketahui angka *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,783. Jadi angka tersebut (0,783) lebih besar dari nilai minimal *Cronbach Alpha* yaitu 0,6. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014 : 193) jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten, sementara jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi dapat dikatakan reliabel.

b. Variabel Kepemimpinan (X2)

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	13

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 23 (2020)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas, diketahui angka *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,902. Jadi angka tersebut (0,902) lebih besar dari nilai minimal *Cronbach Alpha* yaitu 0,6. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014 : 193) jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten, sementara jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan dapat dikatakan reliabel.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.897	12

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 23 (2020)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas, diketahui angka *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,897. Jadi angka tersebut (0,897) lebih besar dari nilai minimal *Cronbach Alpha* yaitu 0,6. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014 : 193) jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten, sementara jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Oleh karena itu dapat

disimpulkan bawah instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

C. Profil Responden

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

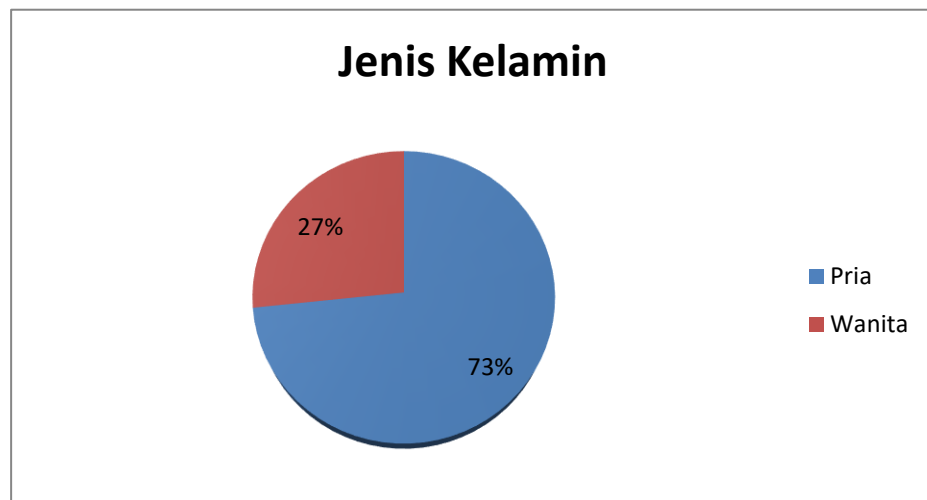
Dalam penelitian ini penulis menyebarkan 30 buah kuesioner kepada karyawan CV. Japhe Methe Sadaya, untuk mendapatkan gambaran karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berikut akan diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan.

Tabel 14
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Pria	22	73%
2	Wanita	8	27%
	Jumlah	30	100%

Sumber : data primer (2020)

Responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa 22 responden berjenis kelamin pria atau sebesar (73%), 8 responden berjenis kelamin wanita atau sebesar (27%). Grafik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3
Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

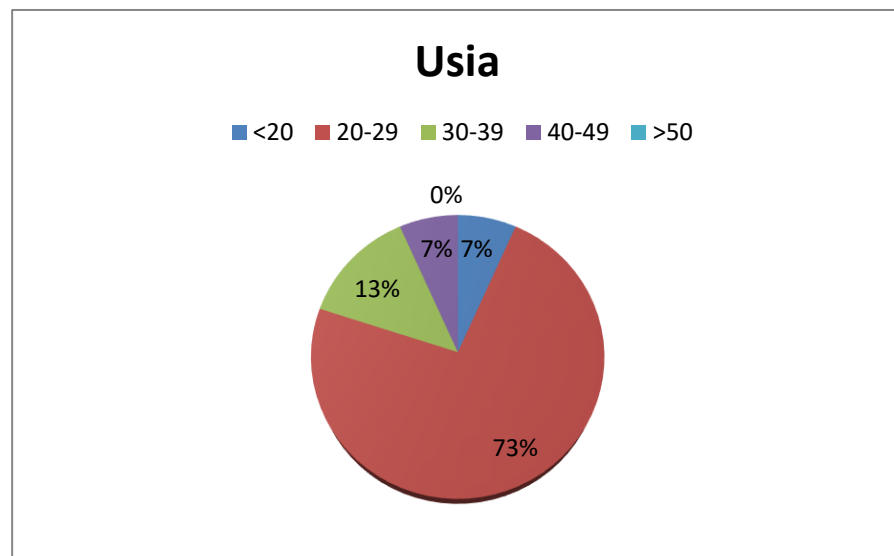
Tabel 15
Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	<20	2	7%
2	20-29	22	73%
3	30-39	4	13%
4	40-49	2	7%
5	>50	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : data primer (2020)

Responden berdasarkan usia terlihat bahwa responden berusia dibawah 20 tahun sebanyak 2 responden atau (7%), responden berusia antara 20 – 29 tahun sebanyak 22 responden atau (73%), responden berusia antara 30 – 39 tahun sebanyak 4 responden atau (13%), responden berusia antara 40 – 49 tahun sebanyak 2 responden atau (7%) dan responden

berusia diatas 50 tahun 0 responden atau (0%). Grafik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4
Grafik Responden Berdasarkan Usia

3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

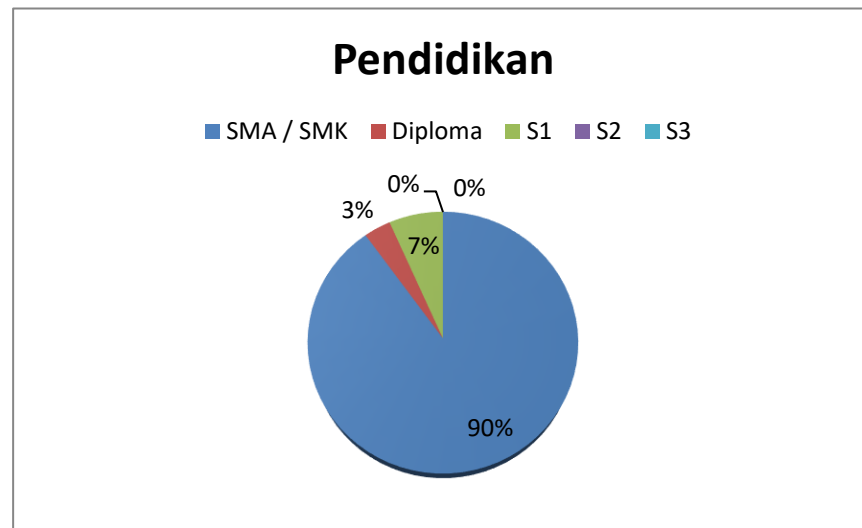
Tabel 16
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	SMA / SMK	27	90%
2	Diploma	1	3%
3	S1	2	7%
4	S2	0	0%
5	S3	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber : data primer (2020)

Responden berdasarkan pendidikan terlihat bahwa 27 responden berpendidikan SMA / SMK atau sebesar (90%), 1 responden berpendidikan diploma atau sebesar (3%), 2 responden berpendidikan S1 atau sebesar (7%), dan yang berpendidikan S2 dan S3 0 responden atau

sebesar (0%). Grafik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 5
Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, digunakan cara uji statistik non-parametrik. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov (1-Sample K-S)*. Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikansi diatas 0,05 maka variabel terdistribusi normal.

Berikut adalah hasil uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel penelitian :

Tabel 17
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46478037
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.075
	Negative	-.142
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

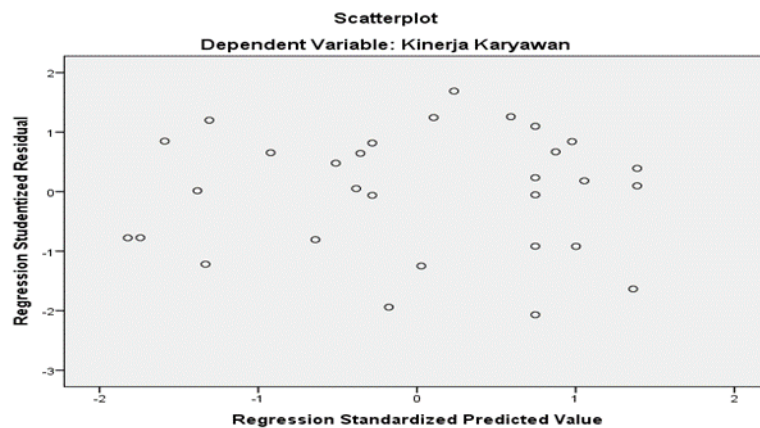
Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 23 (2020)

Dari data output SPSS diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,124 lebih besar dari 0,05, sehingga data dapat dikatakan terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain di model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Homoskedastisitas yaitu apabila *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan terhadap variabel penelitian :



Gambar 6
Grafik Scatter Plot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode scatter plot dapat diketahui bahwa data yang di tunjukkan oleh grafik menyebar dengan tidak memiliki pola tertentu, dan titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* 0,10 atau nilai VIF 10. Ghazali (2009). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas yang dilakukan terhadap variabel penelitian :

Tabel 18
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Kompensasi	,969	1,032
	Kepemimpinan	,969	1,032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 23 (2020)

Berdasarkan uji multikolinearitas yang dilakukan terhadap variabel kompensasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan diperoleh data seperti yang ada dalam tampilan tabel diatas. Hasil perhitungan SPSS menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

E. Statistik Deskriptif

Beberapa statistik deskriptif yang dipaparkan dalam bab ini meliputi : ukuran tendensi sentral atau pemusatan data dan penyebaran data. Ukuran pemusatan data meliputi nilai rata-rata hitung, modus, median. Sedangkan

ukuran penyebaran data meliputi range atau jangkauan data dan standar deviasi. Penyajian tabel distribusi kelompok dan grafik histogram ditampilkan untuk menjelaskan deskripsi variabel-variabel penelitian. Deskripsi beberapa statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 19
Statistik Deskriptif
Statistics

		Kompensasi	Kepemimpin an	Kinerja Karyawan
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		42.43	56.27	53.30
Median		44.00	59.00	53.00
Mode		45	59	60
Std. Deviation		2.825	6.443	5.194
Variance		7.978	41.513	26.976
Range		8	26	16
Minimum		37	39	44
Maximum		45	65	60
Sum		1273	1688	1599

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 23 (2020)

1. Variabel Kompensasi (X1)

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan di lapangan terhadap variabel kompensasi yang diukur dengan menggunakan angket dan terdiri dari 9 butir pernyataan yang diberikan kepada 30 responden, diperoleh nilai Mean 42,43; nilai Median 44,00; nilai Mode 45; nilai Standar Deviasi 2,825; nilai Variance 7,978; nilai Range 8; nilai Minimum 37; nilai Maximum 45; dan nilai Sum 1273.

2. Variabel Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan di lapangan terhadap variabel kepemimpinan yang diukur dengan menggunakan angket dan terdiri dari 13 butir pernyataan yang diberikan kepada 30 responden, diperoleh nilai Mean 56,27; nilai Median 59,00; nilai Mode 59; nilai Standar Deviasi 6,443; nilai Variance 41,513; nilai Range 26; nilai Minimum 39, nilai Maximum 65; dan nilai Sum 1.688.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan di lapangan terhadap variabel kinerja karyawan yang diukur dengan menggunakan angket dan terdiri dari 12 butir pernyataan yang diberikan kepada 30 responden, diperoleh nilai Mean 53,30; nilai Median 53,00; nilai Mode 60; nilai Standar Deviasi 5,194; nilai Variance 26,976; nilai Range 16; nilai Minimum 44; nilai Maximum 60; dan nilai Sum 1.599.



UNIVERSITAS BINANIAGA
INDONESIA

F. Analisis Data

1. Analisis Korelasi

Setelah dilakukan uji korelasi dengan menggunakan program SPSS 23 maka diperoleh hasil output seperti tabel dibawah ini :

Tabel 20
Hasil Analisis Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.522	3.591

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 23 (2020)

Sesuai dengan hipotesis statistik, maka hubungan antara variabel kompensasi dan kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada CV. Japhe Methe Sadaya dengan menggunakan teknik *korelasi product moment* diperoleh koefisien korelasi $R = 0,745$. Terdapat hubungan signifikan, berarti terdapat hubungan positif dengan kekuatan hubungan kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun dasar penentuan kekuatan hubungan korelasi berdasarkan dari Sugiyono (2016) dengan interprestasikan sebagai berikut :

Tabel 21
Tabel Kriteria Nilai Korelasi

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

Sumber : Sugiyono (2016)

2. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 22
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.109	10.849		.010	.992
Kompensasi	.595	.240	.324	2.480	.020
Kepemimpinan	.497	.105	.616	4.723	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 23 (2020)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda maka diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = 0,109 + 0,595X_1 + 0,497X_2$

Berikut uraian persamaan diatas :

- Nilai konstanta kinerja karyawan dalam persamaan diatas adalah sebesar 0,109, angka tersebut menunjukkan nilai kinerja karyawan yang dicapai bila kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berada pada posisi 0. Artinya ketika kedua variabel bebas diabaikan maka pencapaian kinerja karyawan bernilai 0,109.
- Koefisien regresi kompensasi (X_1) = 0,595 artinya, apabila nilai dari kompensasi (X_1) ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,595 dan variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien yang positif berarti variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi kepemimpinan (X_2) = 0,497 artinya, apabila nilai dari kepemimpinan (X_2) ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,497 dan variabel

bebas lainnya konstan. Nilai koefisien yang positif berarti variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

G. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini dilakukan uji hipotesa dengan langkah – langkah dan asumsi sebagai berikut :

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dimaksudkan untuk menguji apakah kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya. Hasil analisis secara simultan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 23
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434.164	2	217.082	16.836	.000 ^b
	Residual	348.136	27	12.894		
	Total	782.300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 23 (2020)

1. Hipotesis statistik secara simultan (uji F)

$H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

2. Kriteria pengujian

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima H_0 ditolak
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak

3. Keputusan

Kriteria pengujian signifikansi regresi adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari tabel *Anova* diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,836 dimana F_{tabel} sebesar 3,354, dimana F_{tabel} didapat dari ($df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ sedangkan $df_2 = n - k = 30 - 3 = 27$) pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai $F_{tabel} = 3,354$. Artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,836 > 3,354$). Jadi kesimpulannya yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara masing-masing variabel kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Japhe Methe Sadaya. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 24
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.109	10.849		.010	.992
Kompensasi	.595	.240	.324	2.480	.020
Kepemimpinan	.497	.105	.616	4.723	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 23 (2020)

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji parsial untuk variabel kompensasi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,480 dan derajat signifikansi $0,020 < 0,05$ dan $n - k$ atau $30 - 3 = 27$ didapat $t_{tabel} = 1,70329$. Kriteria pengujian jika nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Dari hasil penelitian diperoleh $t_{hitung} 2,480 > t_{tabel} 1,70329$ dengan tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya dinyatakan signifikan.

- 2) Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,723 dan derajat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $n - k$ atau $30 - 3 = 27$ didapat $t_{tabel} = 1,70329$. Kriteria pengujian jika nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai t_{hitung} 4,723 > 1,70329 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya dan dinyatakan signifikan.

H. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 25
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.522	3.591

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah dengan SPSS versi 23 (2020)

Dari hasil penelitian diketahui analisis determinasi yang digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Presentase pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,522 atau 52,2%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan

kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya sebesar 52,2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 52,2\% = 47,8\%$) dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diuji dalam penelitian.

I. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 23 dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas yang meliputi kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Japhe Methe Sadaya.

Dalam konteks pekerjaan, kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kompensasi yang diberikan perusahaan adil dan wajar. Kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi karyawan yang berprestasi atau bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik. Maka karyawan akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Semakin baik, adil dan wajar kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Kadar Nurjaman (2014 : 179) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Selain itu menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012 : 175) Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.

Sistem kompensasi yang diterapkan oleh CV. Japhe Methe Sadaya yaitu *Sistem Kebijakan* dan *Borongan*. Dimana sistem kebijakan dipakai untuk bagian internal perusahaan dan sistem borongan untuk pekerja proyek di lapangan. Sistem kebijakan digunakan karena dalam perusahaan tersebut sistem pemberian kompensasi diberikan berdasarkan kebijakan pimpinan, dimana besar kecil nya suatu kompensasi ditentukan bukan berdasarkan berapa lama dia bekerja dan seberapa berprestasinya karyawan. Sedangkan untuk sistem borongan kompensasi penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Ary Setiawan (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani, I.G.A Dewi Adnyani (2016) hasil penelitian

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel kepemimpinan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Japhe Methe Sadaya.

Dalam sebuah organisasi, dibutuhkan peran seorang pemimpin yang baik. Pemimpin melalui gaya kepemimpinan yang diterapkannya akan mempengaruhi kinerja bawahannya. Pemimpin mampu menciptakan kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang memberikan rangsangan bagi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan keadaan akan menciptakan iklim kerja yang baik. Dengan terciptanya iklim kerja yang baik maka karyawan akan bersemangat bekerja. Pemimpin melalui caranya memberikan arahan-arahan kepada karyawan untuk bekerja dengan maksimal sesuai dengan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain memberikan arahan, pemimpin juga mampu memberikan dorongan semangat kepada karyawan untuk bekerja dengan baik. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau pimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah kinerja karyawan. Menurut Stoner (2010 : 114) kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok. Sedangkan menurut Boone dan Kurtz (2012 : 298) kepemimpinan merupakan komponen untuk mengarahkan dan memberikan

inspirasi kepada orang lain untuk mengarahkan dan memberikan inspirasi kepada orang lain untuk mencapai sasaran organisasi.

Kepemimpinan yang diterapkan oleh CV. Japhe Methe Sadaya yaitu *Kepemimpinan Otokratis*, dimana pimpinan di CV. Japhe Methe Sadaya dalam mengambil keputusan belum melibatkan seluruh bawahannya dalam mempertimbangkan kebijakan yang di ambil. Seperti pengertian kepemimpinan otokratis sendiri adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan semata-mata diputuskan oleh pimpinan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamdiyah, Andi Tri Haryono, Azia Fathoni (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Samsul Arifin, Arif Rachman Putra, Cahya Fajar Budi Hartanto (2019) menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Japhe Methe Sadaya.

Pemberian kompensasi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal, untuk lebih berprestasi dan mencapai target kerja yang telah ditentukan. Ketika karyawan telah puas dengan kompensasi yang diterimanya baik kompensasi dalam bentuk

finansial seperti gaji, bonus atau tunjangan maupun non finansial yang berupa hadiah, penghargaan maupun promosi jabatan maka karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Begitu juga untuk seorang pemimpin dibutuhkan peran seorang pemimpin yang baik. Namun menjadi seorang pemimpin yang baik tidaklah semudah yang dibayangkan. Banyak hal yang harus di persiapkan ketika menjadi pemimpin, salah satunya adalah bagaimana menjadi pemimpin yang positif. Fungsi dari seorang pemimpin untuk anggota karyawannya adalah sebagai pedoman, sebagai panutan, dan juga pengambilan keputusan untuk kelangsungan kinerja organisasi tersebut.

Dilihat dari Analisis korelasi berganda dimana diperoleh hasil sebesar 0,745. Ini berarti secara simultan kompensasi dan kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan kuat. Koefisien determinasi di dapat nilai Adjusted R Square sebesar 0,522 atau 52,2%, variasi ini bisa dijelaskan oleh variasi kedua variabel bebas kompensasi dan kepemimpinan. Sisanya 47,8% oleh faktor lain diluar penelitian. Dan yang terakhir Uji regresi linear berganda didapat hasil $Y = 0,109 + 0,595X_1 + 0,497X_2$ ini memberikan arti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi serempak oleh kompensasi dan kepemimpinan.

Dari hasil uji F, menunjukkan terdapat pengaruh antara kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan di CV. Japhe Methe Sadaya mulai membaik, maka kinerja perusahaan di

perusahaan tersebut meningkat. Dan dilihat dari tabel β (beta) pada coefficients variabel yang paling berpengaruh yaitu variabel kepemimpinan (X_2) dengan nilai 0,616.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Niko Susanta, Mayun Nadiasa, Ida Bagus Rai Adnyana (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan.

Selain itu juga didukung penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Arta Artana, I Made Suastika (2018) menyatakan diperoleh pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis maka penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

1. Secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat memberi kompensasi secara adil dan tepat bagi karyawan agar setiap karyawan di perusahaan dapat bekerja secara maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Secara parsial kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat memilih pemimpin yang mempunyai karisma dan mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.
3. Secara simultan kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Japhe Methe Sadaya. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat meningkatkan kompensasi dan kepemimpinan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Meningkatkan kinerja melalui variabel kompensasi antara lain yaitu :
 - a. Kompensasi harus diberlakukan secara adil dan wajar sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.
 - b. Perlu adanya kompensasi nonfinansial seperti promosi, tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok dan kompensasi nonfinansial lainnya sebagai media untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - c. Pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian gaji yang sesuai UMR sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Meningkatkan kinerja melalui variabel kepemimpinan antara lain :
 - a. Pemimpin seharusnya mampu menciptakan iklim saling mempercayai dengan para bawahan / karyawannya dalam hal melaksanakan pekerjaan masing-masing.
 - b. Pemimpin harus mampu bersikap bijaksana dan mampu memahami perasaan bawahan dan dengan tegas mampu mengambil sikap dengan benar dan adil.
 - c. Pemimpin harus meningkatkan penghargaan kepada karyawan dan memperhatikan kebutuhan dasar serta harapan karyawan seperti ruang kerja yang kondusif, ketersediaan alat kerja yang memadai, serta pekerjaan yang sesuai dengan jabatan karyawan.

3. Perusahaan perlu menciptakan hubungan kerja yang baik dan kondusif, baik antar sesama karyawan maupun antar karyawan dengan manajemen di atasnya.
4. Pada peneliti-peneliti berikutnya yang memiliki keterkaitan untuk mengadakan riset serupa, diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan memasukkan variabel-variabel lain diluar variabel penelitian ini, dan bagi pembaca semoga dapat menjadi panduan, ilmu serta bermanfaat bagi penyusun skripsi berikutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). *Pengaruh Kompetensi , Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS), 1(1), 22–29
- Artana, I.W.A., & Suastika, I.M. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia cabang Gatsu Timur Denpasar*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi, 24(1), 66–79
- Boone, Louis E dan Kurtz, David L. (2012). *Pengantar Bisnis*. Jilid ke-I. Terjemahan Anwar Fadriansyah. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Eko, W.S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamdiyah, Haryono, A.T., & Fathoni, A. (2016). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Swalayan Banyumanik Semarang*. Journal of Management, 02(02), 1–11
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Ivanvevich, J.M., Konopaske, R., Matteson, M.T. (2011). *Organizational Behavior and Management*. New York : McGraw Hill
- Juanda, B. (2009). *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Bogor : PT. Penerbit IPB Press
- Kustrianingsih, M.R., Minarsih, M.M., & Hasiolan, L.B. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang*. Journal of Management, 02(02), 1–15
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta : STIE YKPN
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Ratno. (2016). *Correlation Between Leadership and Compensation With the*

- Satisfaction of the Employees at PDAM Tirta Pakuan Bogor*. The Management Journal of Binaniaga, 1(1), 19-21
- S, N., Mattalatta, & Syukur, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng*. Journal of Management, 2(1), 1–14
- Setiawan, K., Mujiati, N. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*. E-Journal Manajemen Universitas Udayana
- Stooner, J.A.F. (2010). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Subekhi, A. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Karya
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan ke-23. : Bandung : Alfabeta
- Sumardjono. (2017). *The Effects of Organization Culture, Leadership and Job Motivation upon The Employees Performance (Study at PT. PLN Educational and Training at Pasar Minggu, Jakarta Selatan)*. The Management Journal of Binaniaga. 2(1), 11-14
- Susanta, I.W.N., Nadiasa, M., & Adnyana, I.B.R. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi di Denpasar*. Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil, 2(2), 1–8
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-10. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan le-1. Jakarta : Expert
- Tintin, S. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sbu Pos Prima Direktorat Operasi Pt Pos Indonesia (Persero)*. Jurnal Manajemen, 9(2), 45-49
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat



LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. JAPHE METHE SADAYA

Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner :

1. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan tidak berpengaruh terhadap kedudukan dan tugas Bapak / Ibu.
2. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan murni untuk kepentingan ilmiah, yaitu penelitian skripsi dengan judul sebagaimana tersebut diatas.
3. Mohon jawaban yang diberikan benar-benar jujur atau apa adanya sesuai dengan kondisi obyektif yang dihadapi.
4. Mohon diisi dengan memberi tanda (x) untuk setiap pertanyaan yang sesuai dengan persepsi Anda pada kolom jawaban yang tersedia.

Keterangan Jawaban :

STS	= Sangat Tidak Setuju	Skor 1
TS	= Tidak Setuju	Skor 2
R	= Ragu-ragu	Skor 3
S	= Setuju	Skor 4
SS	= Sangat Setuju	Skor 5

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
2. Usia Anda saat ini :
 - a. < 20 tahun
 - b. 20 – 29 tahun
 - c. 30 – 39 tahun
 - d. 40 – 49 tahun
 - e. > 50 tahun
3. Pendidikan Terakhir Anda :
 - a. SMA / SMK
 - b. Diploma
 - c. Sarjana
 - d. S2
 - e. S3

VARIABEL KOMPENSASI (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
	Gaji					
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada perusahaan					
3	Gaji yang saya terima dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan					
	Upah					
4	Perbedaan upah antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan					
5	Perusahaan memperhatikan pembayaran kebutuhan upah sesuai hitungan persentase perusahaan					
	Insentif					
6	Saya merasa diberi peluang yang adil dalam menerima imbalan insentif					
7	Saya menerima peluang yang sama sebagaimana rekan lain untuk berpartisipasi dengan program insentif					
8	Saya diperlakukan dengan adil dalam hal imbalan insentif yang diterima karyawan lain					
	Bonus					
9	Setiap tahun saya mendapatkan bonus sesuai dengan target pekerjaan yang telah ditentukan					
10	Pimpinan akan memberikan bonus kepada pegawai yang berprestasi tinggi					

VARIABEL KEPEMIMPINAN (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
	Cara Berkomunikasi					
1	Pimpinan mampu berkomunikasi yang baik dengan karyawan					
2	Pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif					
	Pemberian Motivasi					
3	Pemimpin saya memiliki antusiasme yang baik terhadap pekerjaan					
4	Pemimpin saya mampu menciptakan rasa optimisme bagi bawahannya					
5	Pemimpin saya mampu membangkitkan semangat kerja bawahannya					
	Kemampuan Memimpin					
6	Pemimpin memberi tahu apa yang diharapkan dari kinerja saya					
7	Pemimpin selalu memberikan petunjuk khusus disetiap tugas yang bersifat kompleks					
	Pengambilan Keputusan					
8	Pemimpin memberikan kebebasan untuk berpendapat					
9	Pemimpin selalu mempertimbangkan atas saran-saran yang diberikan					
	Kekuasaan Yang Positif					
10	Pemimpin saya memberikan masukan yang inovatif untuk keberhasilan pekerjaan					
11	Pemimpin saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam mencari cara untuk mencapai tujuan perusahaan					
12	Pemimpin saya mampu memunculkan ide baru yang baik untuk kemajuan perusahaan					
13	Pemimpin saya mendorong bawahannya untuk menyampaikan ide yang baik untuk pekerjaan					

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
	Kuantitas Hasil Kerja					
1	Saya mengerjakan tugas dengan teliti					
2	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Setiap melakukan pekerjaan selalu mengutamakan kuantitas / hasil sesuai dengan targer					
	Kualitas Hasil Kerja					
4	Saya mengetahui deskripsi dari pekerjaan yang saya kerjakan					
5	Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang dapat diterima oleh atasan					
	Efisiensi					
6	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu					
	Disiplin Kerja					
7	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam yang sudah di tentukan oleh kantor					
	Ketelitian Kemampuan					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
	Kepemimpinan					
9	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
	Kejujuran					
10	Terampil dan jujur dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
	Kreatifitas					
11	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mampu bekerja secara mandiri					
12	Saya dapat memberikan ide-ide baru untuk perusahaan					

[illegible]

B. Variabel Kepemimpinan (X₂)

No	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	KP13	Total
1	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	59
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	50
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	43
4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	57
5	5	4	3	5	3	4	5	5	3	5	4	5	3	54
6	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	59
7	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	61
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
9	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	59
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	60
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
12	4	2	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	51
13	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	59
14	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	64
16	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	48
17	4	3	5	3	4	5	4	5	5	3	5	4	5	55
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	62
19	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	52
20	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	59
21	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	59
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	64
23	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	51
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
25	3	3	2	4	3	5	5	4	4	3	5	4	3	48
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
27	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	59
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	61
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	60

LAMPIRAN 3 HASIL UJI VALIDITAS

A. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₁)

Correlations												
		KOM1	KOM2	KOM3	KOM4	KOM5	KOM6	KOM7	KOM8	KOM9	KOM10	TOTAL
KOM1	Pearson Correlation	1	.538**	.315	-.013	.088	.448*	.327	.441*	.737**	.265	.679**
	Sig. (2-tailed)		.002	.090	.944	.643	.013	.078	.015	.000	.157	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KOM2	Pearson Correlation	.538**	1	.310	-.106	.485**	.342	.135	.391*	.467**	.130	.636**
	Sig. (2-tailed)	.002		.095	.578	.007	.064	.476	.033	.009	.493	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KOM3	Pearson Correlation	.315	.310	1	-.114	.140	.248	.036	-.079	.075	-.210	.274
	Sig. (2-tailed)	.090	.095		.549	.461	.186	.849	.679	.692	.265	.143
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KOM4	Pearson Correlation	-.013	-.106	-.114	1	.382*	.254	.534**	.256	-.180	.024	.400*
	Sig. (2-tailed)	.944	.578	.549		.037	.176	.002	.173	.341	.900	.029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KOM5	Pearson Correlation	.088	.485**	.140	.382*	1	.123	.366**	.220	.042	.235	.573**
	Sig. (2-tailed)	.643	.007	.461	.037		.516	.047	.242	.825	.212	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KOM6	Pearson Correlation	.448*	.342	.248	.254	.123	1	.565**	.578**	.507**	-.139	.686**
	Sig. (2-tailed)	.013	.064	.186	.176	.516		.001	.001	.004	.464	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KOM7	Pearson Correlation	.327	.135	.036	.534**	.366**	.565**	1	.499**	.428*	.336	.740**
	Sig. (2-tailed)	.078	.476	.849	.002	.047	.001		.005	.018	.069	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KOM8	Pearson Correlation	.441*	.391*	-.079	.256	.220	.578**	.499**	1	.558**	.430*	.734**
	Sig. (2-tailed)	.015	.033	.679	.173	.242	.001	.005		.001	.018	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KOM9	Pearson Correlation	.737**	.467**	.075	-.180	.042	.507**	.428*	.558**	1	.380*	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.692	.341	.825	.004	.018	.001		.038	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KOM10	Pearson Correlation	.265	.130	-.210	.024	.235	-.139	.336	.430*	.380*	1	.401*
	Sig. (2-tailed)	.157	.493	.265	.900	.212	.464	.069	.018	.038		.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.679**	.636**	.274	.400*	.573**	.686**	.740**	.734**	.655**	.401*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.143	.029	.001	.000	.000	.000	.000	.028	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

B. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₂)

		Correlations													
		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	KP13	JUMLAH
KP1	Pearson Correlation	1	.794**	.668**	.729**	.547**	.419*	.667**	.416*	.287	.535**	.213	.306	.535**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.021	.000	.022	.124	.002	.258	.100	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP2	Pearson Correlation	.794**	1	.608**	.660**	.443*	.391*	.628**	.191	.246	.529**	.195	.399*	.588**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.014	.032	.000	.312	.191	.003	.301	.029	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP3	Pearson Correlation	.668**	.608**	1	.543*	.681**	.504**	.433*	.240	.466**	.276	.244	.328	.657**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.005	.017	.201	.009	.140	.194	.076	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP4	Pearson Correlation	.729**	.660**	.543**	1	.418*	.445*	.691**	.229	.229	.454*	.244	.263	.263	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.021	.014	.000	.223	.223	.012	.193	.161	.161	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP5	Pearson Correlation	.547**	.443*	.681**	.418*	1	.502**	.360	.423*	.334	.186	.284	.376*	.517**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.000	.021		.005	.050	.020	.071	.326	.128	.040	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP6	Pearson Correlation	.419*	.391*	.504*	.445*	.502**	1	.587**	.399*	.421*	.107	.536*	.504*	.360	.693**
	Sig. (2-tailed)	.021	.032	.005	.014	.005		.001	.029	.020	.574	.002	.004	.050	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP7	Pearson Correlation	.667**	.628**	.433*	.691**	.360	.587**	1	.368*	.298	.479**	.308	.408*	.408*	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.000	.050	.001		.045	.109	.007	.097	.025	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP8	Pearson Correlation	.416*	.191	.240	.229	.423*	.399*	.368*	1	.402*	.250	.314	.338	.338	.545**
	Sig. (2-tailed)	.022	.312	.201	.223	.020	.029	.045		.028	.182	.091	.068	.068	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP9	Pearson Correlation	.287	.246	.466**	.229	.334	.421*	.298	.402*	1	.353	.388*	.352	.418*	.593**
	Sig. (2-tailed)	.124	.191	.009	.223	.071	.020	.109	.028		.056	.034	.057	.022	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP10	Pearson Correlation	.535**	.529**	.276	.454*	.186	.107	.479**	.250	.353	1	.483*	.455*	.325	.621**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.140	.012	.326	.574	.007	.182	.056		.007	.012	.080	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP11	Pearson Correlation	.213	.195	.244	.244	.284	.536*	.308	.314	.388*	.483*	1	.562*	.416*	.582*
	Sig. (2-tailed)	.258	.301	.194	.193	.128	.002	.097	.091	.034	.007		.001	.022	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP12	Pearson Correlation	.306	.399*	.328	.263	.376*	.504**	.408*	.338	.352	.455*	.562*	1	.368*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.100	.029	.076	.161	.040	.004	.025	.068	.057	.012	.001		.045	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KP13	Pearson Correlation	.535**	.588**	.657**	.263	.517**	.360	.408*	.338	.418*	.325	.416*	.368*	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.161	.003	.050	.025	.068	.022	.080	.022	.045		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.808**	.762**	.759**	.702**	.686**	.693**	.748**	.545**	.593**	.621**	.582**	.634**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

C. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations														
		KJ1	KJ2	KJ3	KJ4	KJ5	KJ6	KJ7	KJ8	KJ9	KJ10	KJ11	KJ12	JUMLAH
KJ1	Pearson Correlation	1	.605**	.461**	.530**	.261	.159	.239	.194	.446*	.265	.475**	.230	.574**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.003	.163	.401	.203	.305	.013	.157	.008	.221	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ2	Pearson Correlation	.605**	1	.713**	.467**	.220	.511**	.440*	.423*	.492**	.584**	.327	.458**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.009	.242	.004	.015	.020	.006	.001	.077	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ3	Pearson Correlation	.461**	.713**	1	.413*	.352	.442*	.419*	.510**	.470**	.656**	.296	.432*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.023	.057	.014	.021	.004	.009	.000	.112	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ4	Pearson Correlation	.530**	.467**	.413*	1	.385*	.439*	.241	.440*	.405*	.362*	.352	.533**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.003	.009	.023		.035	.015	.199	.015	.026	.049	.056	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ5	Pearson Correlation	.261	.220	.352	.385*	1	.398*	.554**	.305	.207	.304	.367*	.309	.572**
	Sig. (2-tailed)	.163	.242	.057	.035		.029	.001	.101	.272	.102	.046	.096	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ6	Pearson Correlation	.159	.511**	.442*	.439*	.398*	1	.337	.664**	.342	.495**	.247	.660**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.401	.004	.014	.015	.029		.068	.000	.065	.005	.188	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ7	Pearson Correlation	.239	.440**	.419*	.241	.554**	.337	1	.352	.568**	.530**	.216	.488**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.203	.015	.021	.199	.001	.068		.056	.001	.003	.252	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ8	Pearson Correlation	.194	.423*	.510**	.440*	.305	.664**	.352	1	.674**	.508**	.284	.693**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.305	.020	.004	.015	.101	.000	.056		.000	.004	.128	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ9	Pearson Correlation	.446*	.492**	.470**	.405*	.207	.342	.568**	.674**	1	.468**	.363*	.638**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.013	.006	.009	.026	.272	.065	.001	.000		.009	.049	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ10	Pearson Correlation	.265	.584**	.656**	.362*	.304	.495**	.530**	.508**	.468**	1	.470**	.654**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.157	.001	.000	.049	.102	.005	.003	.004	.009		.009	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ11	Pearson Correlation	.475**	.327	.296	.352	.367*	.247	.216	.284	.363*	.470**	1	.323	.552**
	Sig. (2-tailed)	.008	.077	.112	.056	.046	.188	.252	.128	.049	.009		.081	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KJ12	Pearson Correlation	.230	.458**	.432*	.533**	.309	.660**	.488**	.693**	.638**	.654**	.323	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.221	.011	.017	.002	.096	.000	.006	.000	.000	.000	.081		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.574**	.741**	.746**	.680**	.572**	.690**	.659**	.741**	.742**	.758**	.552**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

LAMPIRAN 4 KUESIONER SETELAH UJI VALIDITAS

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. JAPHE METHE SADAYA

Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner :

1. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan tidak berpengaruh terhadap kedudukan dan tugas Bapak / Ibu.
2. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan murni untuk kepentingan ilmiah, yaitu penelitian skripsi dengan judul sebagaimana tersebut diatas.
3. Mohon jawaban yang diberikan benar-benar jujur atau apa adanya sesuai dengan kondisi obyektif yang dihadapi.
4. Mohon diisi dengan memberi tanda (x) untuk setiap pertanyaan yang sesuai dengan persepsi Anda pada kolom jawaban yang tersedia.

Keterangan Jawaban :

STS	= Sangat Tidak Setuju	Skor 1
TS	= Tidak Setuju	Skor 2
R	= Ragu-ragu	Skor 3
S	= Setuju	Skor 4
SS	= Sangat Setuju	Skor 5

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin :

b. Pria	b. Wanita
---------	-----------
2. Usia Anda saat ini :

d. < 20 tahun	d. 40 – 49 tahun
e. 20 – 29 tahun	e. > 50 tahun
f. 30 – 39 tahun	
3. Pendidikan Terakhir Anda :

d. SMA / SMK	d. S2
e. Diploma	e. S3
f. Sarjana	

VARIABEL KOMPENSASI (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
	Gaji					
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada perusahaan					
	Upah					
3	Perbedaan upah antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan					
4	Perusahaan memperhatikan pembayaran kebutuhan upah sesuai hitungan persentase perusahaan					
	Insentif					
5	Saya merasa diberi peluang yang adil dalam menerima imbalan insentif					
6	Saya menerima peluang yang sama sebagaimana rekan lain untuk berpartisipasi dengan program insentif					
7	Saya diperlakukan dengan adil dalam hal imbalan insentif yang diterima karyawan lain					
	Bonus					
8	Setiap tahun saya mendapatkan bonus sesuai dengan target pekerjaan yang telah ditentukan					
9	Pimpinan akan memberikan bonus kepada pegawai yang berprestasi tinggi					

VARIABEL KEPEMIMPINAN (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
	Cara Berkomunikasi					
1	Pimpinan mampu berkomunikasi yang baik dengan karyawan					
2	Pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif					
	Pemberian Motivasi					
3	Pemimpin saya memiliki antusiasme yang baik terhadap pekerjaan					
4	Pemimpin saya mampu menciptakan rasa optimisme bagi bawahannya					
5	Pemimpin saya mampu membangkitkan semangat kerja bawahannya					
	Kemampuan Memimpin					
6	Pemimpin memberi tahu apa yang diharapkan dari kinerja saya					
7	Pemimpin selalu memberikan petunjuk khusus disetiap tugas yang bersifat kompleks					
	Pengambilan Keputusan					
8	Pemimpin memberikan kebebasan untuk berpendapat					
9	Pemimpin selalu mempertimbangkan atas saran-saran yang diberikan					
	Kekuasaan Yang Positif					
10	Pemimpin saya memberikan masukan yang inovatif untuk keberhasilan pekerjaan					
11	Pemimpin saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam mencari cara untuk mencapai tujuan perusahaan					
12	Pemimpin saya mampu memunculkan ide baru yang baik untuk kemajuan perusahaan					
13	Pemimpin saya mendorong bawahannya untuk menyampaikan ide yang baik untuk pekerjaan					

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
	Kuantitas Hasil Kerja					
1	Saya mengerjakan tugas dengan teliti					
2	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Setiap melakukan pekerjaan selalu mengutamakan kuantitas / hasil sesuai dengan targer					
	Kualitas Hasil Kerja					
4	Saya mengetahui deskripsi dari pekerjaan yang saya kerjakan					
5	Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang dapat diterima oleh atasan					
	Efisiensi					
6	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu					
	Disiplin Kerja					
7	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh kantor					
	Ketelitian Kemampuan					
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
	Kepemimpinan					
9	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
	Kejujuran					
10	Terampil dan jujur dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi					
	Kreatifitas					
11	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya mampu bekerja secara mandiri					
12	Saya dapat memberikan ide-ide baru untuk perusahaan					

[illegible]

B. Variabel Kepemimpinan (X₂)

No	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	KP13	Total
1	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	59
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	50
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	43
4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	57
5	5	4	3	5	3	4	5	5	3	5	4	5	3	54
6	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	59
7	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	61
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
9	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	59
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	60
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
12	4	2	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	51
13	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	59
14	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	64
16	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	48
17	4	3	5	3	4	5	4	5	5	3	5	4	5	55
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	62
19	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	52
20	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	59
21	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	59
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	64
23	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	51
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
25	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	3	48
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
27	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	59
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	61
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	60

LAMPIRAN 6 HASIL UJI RELIABILITAS

A. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KOM1	37.67	6.575	.552	.754
KOM2	37.77	6.392	.466	.763
KOM3	37.73	6.892	.234	.800
KOM4	37.77	6.392	.397	.775
KOM5	37.80	6.028	.521	.755
KOM6	37.73	6.202	.671	.736
KOM7	37.67	6.299	.692	.737
KOM8	37.70	6.493	.560	.752
KOM9	37.63	6.999	.291	.785

B. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X₂)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	51.77	34.875	.766	.888
KP2	52.00	34.069	.699	.890
KP3	51.97	34.378	.698	.891
KP4	51.83	35.454	.638	.894
KP5	52.00	35.517	.618	.894
KP6	51.87	35.568	.628	.894
KP7	51.80	35.407	.696	.891
KP8	51.90	37.266	.465	.901
KP9	52.10	36.093	.504	.900
KP10	52.17	35.730	.535	.899
KP11	51.93	36.685	.502	.899
KP12	51.93	36.547	.567	.897
KP13	51.93	35.995	.641	.894

C. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KJ1	48.80	23.890	.493	.894
KJ2	48.70	23.390	.693	.886
KJ3	48.93	21.926	.674	.885
KJ4	48.83	22.626	.599	.890
KJ5	49.03	23.344	.472	.897
KJ6	48.87	23.223	.626	.888
KJ7	48.80	23.062	.582	.890
KJ8	48.90	22.576	.680	.885
KJ9	48.90	22.231	.674	.885
KJ10	48.73	22.823	.705	.885
KJ11	48.77	24.323	.479	.895
KJ12	49.03	21.137	.724	.883

LAMPIRAN 7 BIODATA PENELITI



Heriyani adalah Nama penulis skripsi ini. Penulis lahir dari orang tua Bapak Heri dan Ibu Dedeh Winingsih sebagai anak pertama dari dua bersaudara. Penulis dilahirkan di Bogor pada tanggal 12 Juli 1995. Penulis beralamat di Pulo Geulis RT.03

RW.04 Kel. Babakan Pasar Kec. Bogor Tengah Kota Bogor. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN Roda (*lulus tahun 2007*), melanjutkan ke SMP PGRI 1 Kota Bogor (*lulus tahun 2010*), dan SMK Budi Darma (*lulus tahun 2013*), hingga akhirnya bisa menempuh masa kuliah di Universitas Binaniaga Indonesia Program Studi Manajemen.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan skripsi ini. Semoga dengan penulisan skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Japhe Methe Sadaya”**

LAMPIRAN 8 HASIL OUTPUT SPSS

Frequency Table

Kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	37	2	6.7	6.7	6.7
	38	1	3.3	3.3	10.0
	39	3	10.0	10.0	20.0
	40	3	10.0	10.0	30.0
	41	3	10.0	10.0	40.0
	42	2	6.7	6.7	46.7
	44	3	10.0	10.0	56.7
	45	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Frequency Table

Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	39	1	3.3	3.3	3.3
	43	1	3.3	3.3	6.7
	48	2	6.7	6.7	13.3
	50	1	3.3	3.3	16.7
	51	2	6.7	6.7	23.3
	52	2	6.7	6.7	30.0
	53	1	3.3	3.3	33.3
	54	1	3.3	3.3	36.7
	55	1	3.3	3.3	40.0
	57	1	3.3	3.3	43.3
	59	7	23.3	23.3	66.7
	60	3	10.0	10.0	76.7
	61	2	6.7	6.7	83.3
	62	1	3.3	3.3	86.7
	64	2	6.7	6.7	93.3
	65	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Frequency Table

Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	44	3	10.0	10.0	10.0
	46	1	3.3	3.3	13.3
	48	2	6.7	6.7	20.0
	49	2	6.7	6.7	26.7
	50	1	3.3	3.3	30.0
	52	4	13.3	13.3	43.3
	53	3	10.0	10.0	53.3
	54	2	6.7	6.7	60.0
	55	1	3.3	3.3	63.3
	56	1	3.3	3.3	66.7
	57	1	3.3	3.3	70.0
	58	2	6.7	6.7	76.7
	59	2	6.7	6.7	83.3
	60	5	16.7	16.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Regression

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.522	3.591

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434.164	2	217.082	16.836	.000 ^b
	Residual	348.136	27	12.894		
	Total	782.300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.109	10.849		.010	.992
	Kompensasi	.595	.240	.324	2.480	.020
	Kepemimpinan	.497	.105	.616	4.723	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



LAMPIRAN 9
TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 -160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 -200)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

LAMPIRAN 10
TABEL F

Tabel Uji F								
$\alpha = 0,05$	df 1 = (k - 1)							
df 2 = (n - k)	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,33	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,05	4,95	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,12	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,5	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,23
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,49	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,6	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,79	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,81	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,16	2,928	2,773	2,661	2,577	2,51
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,74	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,84	2,685	2,573	2,488	2,42
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,64	2,528	2,442	2,375
24	4,26	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,49	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,21	3,354	2,96	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,34	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,69	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,16	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,13	3,276	2,883	2,65	2,494	2,38	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,47	2,356	2,27	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,18

Tabel Uji F								
$\alpha = 0,05$	df 1 = (k - 1)							
df 2 = (n - k)	1	2	3	4	5	6	7	8
41	4,079	3,226	2,833	2,6	2,443	2,33	2,243	2,174
42	4,073	3,22	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,2	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,57	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,29	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,79	2,557	2,4	2,286	2,199	2,13
51	4,03	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,55	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,02	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,54	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,38	2,266	2,178	2,109
57	4,01	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,26	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,1
60	4,001	3,15	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,52	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,14	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,15	2,08
68	3,982	3,132	2,74	2,507	2,35	2,235	2,148	2,078
69	3,98	3,13	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,14	2,07
73	3,972	3,122	2,73	2,497	2,34	2,226	2,138	2,068
74	3,97	3,12	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,22	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,49	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,72	2,487	2,33	2,216	2,128	2,058
80	3,96	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056

Tabel Uji F								
$\alpha = 0,05$	df 1 = (k - 1)							
df 2 = (n - k)	1	2	3	4	5	6	7	8
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,21	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,48	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,1	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,2	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,47	2,312	2,198	2,11	2,04
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,7	2,467	2,31	2,196	2,108	2,037
96	3,94	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,09	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032

LAMPIRAN 11
TABEL R

	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	10.000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137

	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733

	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453

	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298