

**PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TENAGA BAGIAN PENJUALAN  
PADA TOYOTA NASMOCO RINGROAD SOLO**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk  
Memenuhi Sebagian Persyaratan guna memeroleh Gelar Sarjana Ekonomi



**Oleh:  
Anastasia Chandra Dewi  
14812141040**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2018**

PERSETUJUAN  
PENGARUH TINGKAT KEPUASAN KOMPENSASI DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TENAGA  
BAGIAN PENJUALAN PADA TOYOTA NASMOCO RINGROAD SOLO

SKRIPSI

Oleh:

ANASTASIA CHANDRA DEWI

14812141040

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 30 April 2018  
Untuk dipertahankan di depan Tim Pengaji Skripsi  
Program Studi Akuntansi  
Jurusan Pendidikan Akuntansi  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui  
Dosen Pembimbing



Dr. Ratna Candra Sari, S.E., M.Si., Ak.  
NIP. 19761008 200801 2 014

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

### PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TENAGA BAGIAN PENJUALAN PADA TOYOTA NASMOCO RINGROAD SOLO

Oleh :  
ANASTASIA CHANDRA DEWI  
14812141040

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 11 Mei 2018  
dan dinyatakan lulus

#### DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Sukanti, Dra. M.Pd.	Ketua Penguji		23/5/2018
Dr. Ratna Candra Sari, S.E., M.Si., Ak	Sekretaris		24/5/2018
Diana Rahmawati, S.E., M.Si	Penguji Utama		23/5/2018

Yogyakarta, 25 Mei 2018  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,

Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1002

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anastasia Chandra Dewi

NIM : 14812141040

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN TENAGA BAGIAN PENJUALAN PADA  
TOYOTA NASMOCO RINGROAD SOLO

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 30 April 2018

Penulis



Anastasia Chandra Dewi

NIM. 14812141040

## **MOTTO**

“Doa, Niat, dan Usaha bungkus semua itu dengan kepercayaan tangan Tuhan akan mengatur semua hasilnya”

“Rencana Tuhan akan lebih indah dari rencana kita, karena Tuhan memberikan yang terbaik untuk kita”

“Ampunilah sesamamu manusia bukan sampai tujuh kali, melainkan sampai tujuh puluh kali tujuh kali”

(Matius 18:22)

*“If you want to be the best, you have to do things that other people aren’t willing to do”*

(Michael Phelps)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Tuhan Yesus Kristus, karya yang sederhana ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku yang selalu memberikan dukungan, doa, motivasi, dan kasih sayang yang tidak terbatas.
2. Seluruh keluarga dan sahabat yang selalu mendukung dan memotivasi.
3. Seluruh keluarga Akuntansi 2014.
4. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta.

**PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TENAGA BAGIAN PENJUALAN  
PADA TOYOTA NASMOCO RINGROAD SOLO**

Oleh :

ANASTASIA CHANDRA DEWI

14812141040

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo. (2) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo. (3) Pengaruh kepuasan kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo.

Penelitian ini termasuk penelitian kausal komparatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tenaga bagian penjualan sejumlah 40 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat populatif dimana seluruh populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel jadi tidak ada teknik pengambilan sampel. Kuisioner dalam penelitian ini menggunakan teknik *one shoot* atau uji terpakai dimana hanya dilakukan sekali penyebaran kuisioner. Data yang dipakai untuk uji validitas dan reabilitas akan digunakan kembali untuk uji selanjutnya. Uji prasyarat dalam penelitian ini meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Penelitian ini menggunakan data lain yaitu data sekunder berupa laporan penjualan mobil pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo tahun 2017 sebagai penguat hipotesis pengukuran kinerja, jadi terdapat dua kali pengukuran kinerja dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

Hasil dari penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh positif antara kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan dua kali pengukuran kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $r^2$  0,287 ( $Y_1$ )  $0,001 < 0,05$  dan  $r^2$  0,246 ( $Y_2$ ). (2) terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan dua kali pengukuran kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi kinerja  $0,001 < 0,05$  dan  $r^2$  0,246 ( $Y_1$ )  $0,008 < 0,05$  dan  $r^2$  0,171 ( $Y_2$ ). (3) terdapat pengaruh positif antara kepuasan kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan dua kali pengukuran kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan  $R^2$  0,381 ( $Y_1$ )  $0,014 < 0,05$  dan  $R^2$  0,205 ( $Y_2$ ).

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kepuasan Kompensasi, dan Kepemimpinan

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION SATISFACTION AND  
LEADERSHIP ON SALES PERFORMANCE AT TOYOTA NASMOCO  
RINGROAD SOLO**

By:

ANASTASIA CHANDRA DEWI

14812141040

**ABSTRACT**

*This research aims to know the: (1) the influence of compensation satisfaction on sales performance at Toyota Nasmoco Ringroad Solo.(2) the influence of leadership on sales performance at Toyota Nasmoco Ringroad Solo.(3) the influence of satisfaction of compensation and leadership against the sales performance at Toyota Nasmoco Ringroad Solo.*

*This research included comparative causal research. The population in this study are all of the sales personnel as much as 40 employees. This research is populative research where all the population in this research will be used as the sample so there is no sampling method. Questionnaire in this study using the one shoot method or used test which only spread the questionnaire once. The data which is used to test the validity and reability will be reused for the next test. Prerequisites test in this study including multikolinieritas test, heteroskedastisitas test, and linieritas test. The data analysis method in this study uses simple regression analysis and multiple regression analysis. This study uses secondary data in the form of salesperson reports at Toyota Nasmoco Ringroad Solo in 2017 as a hipotesist amplifier of performance measurement, so there will be twice performance measurement in this research using primary data (Y1) and secondary data (Y2).*

*The results of this research are (1) there is a positive influence between the satisfaction of compensation on sales performance with twice performance measurement. Evidenced by the significance value  $0.000 < 0.05$  and  $r$  square  $0.287$  (Y1)  $0.001 < 0.05$  and  $r$  square  $0.246$  (Y2). (2) the influence of leadership on sales performance at Toyota Nasmoco Ringroad Solo with twice measurement. Evidenced by the significance value  $0.001 < 0.05$  and  $r$  square  $0.245$  (Y1)  $0.008 < 0.005$  and  $r$  square  $0.171$  (Y2)(3) there is a positive influence between the satisfaction of compensation and leadership on sales performance with twice measurement. This is evidenced by the value significance of  $0.001 < 0.05$  and  $R$  square  $0.381$  (Y1)  $0.014 < 0.05$  and  $R$  square  $0.205$  (Y2).*

*Keywords: sales performance, compensation satisfaction, and leadership*

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Tingkat Kepuasan Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karywan Tenaga Bagian Penjualan Pada Toyota Nasmco Ringroad Solo” dengan baik dan lancar. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Negeri Yogyakarta.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapat banyak bimbingan, arahan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi UNY.
3. Indah Mustikawati, S.E.Akt., M.Si, Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Denies Priantinah, S.E., M.Si. Ak., CA, Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus sebagai pembimbing akademik.
5. Dr. Ratna Candra Sari, S.E., M.Si., Ak, Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, sabar, arahan, dan masukan-masukan yang diberikan selama proses penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.
6. Diana Rahmawati, S.E., M.Si, Dosen Narasumber yang telah memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini.

7. Segenap dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama penulis menimba ilmu.
8. Segenap staff Fakultas Ekonomi yang telah membantu dan melayani dengan baik selama penulis menimba ilmu.
9. Seluruh responden karyawan bagian penjualan Toyota Nasmoco Ringroad Solo yang telah berpartisipasi.
10. Mama, Papa dan Dion yang selalu memberikan doa, dukungan, dan motivasi yang luar biasa dalam menyemangati penulis dalam menulis skripsi ini hingga selesai.
11. Christian Pandu Putra yang selalu memberikan semangat, doa, dan mendengarkan keluh kesah sebagai penasehat hingga terselesaikannya Tugas Akhir Skripsi ini.
12. Seluruh keluarga dan sahabat terkhusus Chindra, Ecak, Timoti, Arin, Fajer, Olivia, dan Cici yang selalu memberikan semangat dan motivasi selama penulisan Tugas Akhir Skripsi ini.
13. Seluruh teman-teman Akuntansi angkatan 2014 yang memberikan dukungan dan semangat, khususnya untuk Akuntansi A 2014 yang selalu bersama-sama selama studi. Terima kasih atas cerita dan kenangan yang manis yang tidak akan pernah terlupakan. Sukses untuk kita semua.
14. Pelatih, *official*, dan staff Pengurus Klub Renang Tirta Taruna Yogyakarta dan Tim Renang Kota Yogyakarta yang memberikan ijin bagi penulis untuk tidak mengikuti beberapa rangkaian program latian dan perlombaan demi

mengerjakan skripsi ini hingga selesai, serta rekan-rekan atlet lainnya yang telah memotivasi penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan, semangat, serta bantuan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.

Penulis menyadari selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan serta masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat dibutuhkan guna menyempurnakan Tugas Akhir Skripsi ini. Akhirnya harapan penulis semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 30 April 2018

Penulis



Anastasia Chandra Dewi

NIM. 14812141040

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRISPI.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	10
1. Bagi Perusahaan .....	10
2. Bagi Karyawan .....	10
3. Bagi Peneliti .....	10
4. Bagi Akademisi .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Kajian Teori .....	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	12
c. Tujuan Penilaian Kinerja .....	14
d. Indikator Kinerja Karyawan .....	15
2. Kepuasan Kompensasi.....	17
a. Teori Kepuasan .....	17
b. Pengertian Kepuasan Kompensasi.....	21
c. Komponen-komponen Kompensasi.....	23
d. Indikator Kepuasan Kompensasi .....	24
3. Kepemimpinan .....	25
a. Teori Kepemimpinan .....	25
b. Definisi Kepemimpinan .....	28
c. Indikator Kepemimpinan.....	29
d. Etika-etika Pemimpin.....	30
e. Syarat-syarat Seorang Pemimpin .....	32

B.	Penelitian yang Relevan .....	33
C.	Kerangka Berfikir .....	37
D.	Paradigma Penelitian.....	40
E.	Hipotesis Penelitian.....	40
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
A.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
B.	Desain Penelitian .....	41
	1. Jenis Penelitian .....	41
	2. Variabel Penelitian .....	42
	3. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	42
	a. Variabel Dependen .....	43
	b. Variabel Independen .....	45
C.	Populasi .....	46
D.	Teknik Pengumpulan Data .....	47
E.	Instrumen Penelitian.....	48
F.	Uji Coba Instrumen .....	50
	1. Uji Validitas .....	50
	2. Uji Reabilitas.....	52
G.	Teknik Analisis Data .....	53
	1. Analisis Deskriptif.....	53
H.	Uji Prasyarat Analisis .....	54
	1. Uji Asumsi Klasik .....	54
	a. Multikolinieritas.....	54
	b. Heteroskedastisitas.....	54
	2. Uji Linieritas .....	55
I.	Uji Hipotesis .....	56
	1. Analisis Regresi Sederhana.....	56
	2. Analisis Regresi Bergabungan .....	58
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>
A.	Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	62
B.	Hasil Penelitian .....	63
	1. Uji Analisis Deskriptif .....	64
	a. Analisis Karakteristik Responden.....	64
	1) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	64
	2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
	3) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	66
	4) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan <i>Sales Marketing</i> .....	67
	b. Analisis Deskriptif Variabel .....	67
	1. Kinerja Karyawan (Y) .....	68
	2. Kepuasan Kompensasi (X1).....	72
	3. Kepemimpinan (X2) .....	74

C. Uji Prasyarat Analisis .....	77
1. Uji Asumsi Klasik .....	77
a. Multikolinieritas.....	77
b. Heteroskedastisitas.....	78
2. Uji Linieritas .....	79
D. Uji Hipotesis .....	80
1. Uji Regresi Sederhana .....	80
2. Uji Regresi Berganda.....	83
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	85
F. Keterbatasan Penelitian .....	95
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>97</b>
A. Kesimpulan .....	97
B. Saran .....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>103</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>107</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	49
2. Skor skala likert .....	50
3. Hasil uji validitas .....	51
4. Hasil Uji Reliabilitas .....	53
5. Karakteristik responden berdasarkan umur .....	65
6. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	65
7. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja .....	66
8. Karakteristik responden berdasarkan tingkatan <i>sales marketing</i> .....	67
9. Hasil Deskripsi Statistik Variabel .....	68
10. Distribusi frekuensi variabel kinerja angket .....	69
11. Kategori kecenderungan data variabel kinerja angket .....	70
12. Kategori kecenderungan data variabel kinerja data sekunder .....	71
13. Distribusi frekuensi variabel kepuasan kompensasi .....	72
14. Kategori kecenderungan data variabel kepuasan kompensasi .....	73
15. Distribusi frekuensi variabel kepemimpinan .....	75
16. Kategori kecenderungan data variabel kepemimpinan .....	76
17. Hasil uji multikolinieritas variabel kinerja menurut angket .....	77
18. Hasil uji heteroskedastisitas (kinerja menggunakan angket) .....	78
19. Hasil uji linieritas (kinerja atau "Y" angket) .....	79
20. Hasil uji Regresi Linier sederhana Variabel Kepuasan Kompensasi terhadap kinerja karyawan diukur menggunakan angket .....	80
21. Hasil uji Regresi Linier sederhana Variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diukur menggunakan angket .....	82
22. Hasil analisis Regresi Berganda (X1 dan X2 terhadap Y) .....	84
23. Hasil sumbangan relatif dan sumbangan efektif dengan kinerja diukur menggunakan angket .....	85
24. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja (laporan Penjualan Mobil) .....	86
25. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja (laporan Penjualan Mobil) .....	86
26. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X dan X2 Terhadap Y2 .....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian.....	40
2. Distribusi frekuensi variabel kinerja melalui angket.....	69
3. Diagram Pie Chart kategori kecenderungan data variabel kinerja melalui angket .....	70
4. Diagram Pie Chart kategori kecenderungan data variabel kinerja melalui data penjualanDistribusi frekuensi variabel kepuasan kompensasi .....	71
5. Histogram kategori kecenderungan data variabel kepuasan kompensasi .....	73
6. Diagram Pie Chart kategori kecenderungan data variabel Kepuasan Kompensasi.....	74
7. Histogram kategori kecenderungan data variabel kepemimpinan .....	75
8. Diagram Pie Chart kategori kecenderungan data variabel kepemimpinan .....	76
9. Gambar Heteroskedastisitas menggunakan <i>Scatter Plot</i> (Kinerja menggunakan Angket).....	139
10. Gambar Heteroskedastisitas menggunakan <i>Scatter Plot</i> (Kinerja menggunakan Data Penjualan).....	139

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Ijin Penelitian.....	108
2. Struktur Organisasi Toyota Nasmoco Ringroad Solo.....	109
3. Kuisioner Penelitian.....	111
4. Data Penelitian.....	118
5. Hasil uji Validitas dan Reabilitas.....	126
6. Tabel Data Uji Deskriptif .....	129
7. Hasil Frekuensi Karakteristik Responden .....	133
8. Perhitungan Distribusi Frekuensi Dan Distribusi.....	134
9. Hasil Analisis Data.....	136
10. Uji Hipotesis.....	141

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dalam menjalankan roda produksi harus mempunyai sumber daya yang cukup baik seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, dan sumber daya modal. Ketiga sumber daya tersebut harus dikelola perusahaan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk, 2013:12). Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang optimal. Sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Sinamora (2006:4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran paling penting dan dominan dalam setiap perusahaan. Sumber daya alam dan modal yang berlimpah apabila tidak dapat dikelola dengan dukungan sumber daya

manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Penelitian ini akan berkonsentrasi pada karyawan bagian tenaga penjualan yaitu bagian tenaga penjualan dilapangan dan tenaga penjualan untuk kantor.

Budi Setyawan dan Waridin (2006:16) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Apabila kinerja karyawan rendah maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ariana dan Riana, 2013). Perusahaan perlu memperhatikan karyawannya agar mampu berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja di dalam perusahaan.

Menurut hasil wawancara *pra-survey* dengan salah satu Supervisor tim (Nico) mengatakan bahwa hasil penjualan Toyota Nasmoco se-Solo Raya menempati posisi yang tergolong rendah untuk wilayah *pareto* Jawa Tengah termasuk Toyota nasmoco Ringroad. *Pareto* sendiri memiliki arti dimana setiap satu kota besar (Yogyakarta, Solo, dan Semarang) memiliki 2 *dealer* atau lebih dalam satu kota tersebut. Predikat tergolong rendah ini dikarenakan beberapa kinerja tenaga penjualan (*sales marketing*) yang menurun dan dengan adanya persaingan yang semakin ketat dalam hal perdagangan mobil. Tentunya dalam hal ini Toyota Nasmoco harus mempertahankan penjualannya agar tidak kalah bersaing dengan produk lain. Tenaga penjualan (*sales marketing*) yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu memberikan prestasi kerja yang tinggi dengan diiringi naiknya volume penjualan baik mobil dan *sparepart*

serta jasa bengkel. Rahardian (2016:5) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

Perusahaan harus mampu mengatasi kinerja karyawan yang semakin menurun. Menurunnya kinerja karyawan ini mengakibatkan turunnya laba penjualan dan menjadi halangan perusahaan dalam meraih prestasi sesuai dengan cita-cita dan harapan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya. Toyota Nasmoco Ringroad Solo memiliki beberapa program dan kebijakan tersendiri untuk karyawan bagian penjualan diantaranya: *supervisor* memberikan arahan kepada anggota timnya untuk mengatur strategi dan area sasaran konsumen, program *small group activity* yaitu suatu program dimana didalam tim terdapat tim kecil yang berguna untuk lebih mempermudah dalam pemantauan atau pengkondisian, program *google form* atau *STARS* yaitu program untuk mengisi kegiatan para tenaga penjualan lapangan tentang rencana kegiatannya dan hasil kegiatannya dalam sehari, program pameran

atau *event* di mall, tempat keramaian (pasar, pusat perbelanjaan, dan rumah makan), dan program pemberian diskon tambahan atau pemberian bonus kepada konsumen. Program tersebut bertujuan untuk setiap individu karyawan mendapatkan motivasi yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan.

Perusahaan harus mampu mengambil langkah yang tepat dalam pengoptimalan kinerja karyawan, diantaranya adanya dorongan kepada karyawan dengan pemberian kompensasi bulanan pada setiap peningkatan prestasi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Menurut Casio F. Wayne yang dikutip oleh Mangkuprawira (2013:203) kompensasi merupakan pembayaran tunai langsung dan tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas semakin tinggi. Harapannya, pemberian kompensasi ini dapat menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan tersebut. Kadarisman (2012:1) menyatakan pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku kinerjanya.

Kebijakan lain di Toyota Nasmoco Ringroad selain pemberian kompensasi ada pula pemberian bonus *poin* yang diberikan kepada karyawan tenaga penjualan setiap kali berhasil menjual mobil. Setiap jenis mobil memiliki jumlah atau besaran *poin* yang berbeda, tergantung pada tingkat kesulitan penjualan setiap mobilnya. Jumlah *poin* yang dikumpulkan akan dikalikan dengan besaran rupiah sesuai dengan tingkatan tiap-tiap karyawan. Terlihat secara jelas bahwa pemberian kompensasi pada tiap-tiap tenaga penjualan akan

berbeda tergantung pada seberapa banyak *point* yang mereka kumpulkan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Ayu Dewi (2015) menemukan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Menurut wawancara *pra-survey* telah ditemukan beberapa kasus bahwa para tenaga penjualan rela mengorbankan bonus atau sebagian kompensasi mereka untuk memenuhi tuntutan diskon dari para konsumen. Mereka hanya mengejar target penjualan yang dibebankan kepada mereka. Menelaah dari permasalahan tersebut mengenai penyalahgunaan kompensasi menimbulkan keingintahuan peneliti bahwa seberapa besar tingkat kepuasan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan bagian penjualan, atau mereka hanya mengejar pencapaian target yang dibebankan tanpa memperhitungkan kompensasi yang mereka terima.

Faktor lain yang dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan adanya seorang pemimpin yang menjadi panutan mereka. Menurut Rivai (2004:2) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Pemimpin dituntut untuk memiliki kebijakan yang bertujuan untuk memberikan arahan dan strategi kerja pada setiap karyawan.

Peran pemimpin saat bekerja dalam memberikan strategi atau arahan pada setiap karyawan sangat memberikan dampak yang positif atau negatif pada hasil pekerjaan karyawan, jika karyawan memiliki pemimpin atau panutan

yang baik maka juga akan memberikan hasil dan kontribusi yang baik bagi perusahaan begitu juga sebaliknya. Lingkungan bisnis saat ini semakin dinamis, maka seorang pemimpin diharapkan tidak hanya mempengaruhi bawahannya saja namun juga sebagai titik sentral yang menentukan arah perjalanan organisasi yang berkaitan dengan berbagai kemungkinan perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi. Hal ini juga sekaligus sejalan dengan esensi kepemimpinan yaitu memfasilitasi pengembangan individu untuk merealisasi potensi dirinya. Oleh karena itu, sangat diperlukan kepemimpinan yang lebih relevan dan mampu mengantisipasi kedepan (Haryono, 2002 dalam Sofyan 2010).

Kepemimpinan menjadi hal yang penting pada organisasi baik pada saat perencanaan, pengkondisian, pelaksanaan kerja dan evaluasi kerja. Strategi atau rencana dari pemimpin digunakan untuk mengarahkan tindakan karyawan yang berada dibawahnya. Menurut Lensufiie (2010:06) pemimpin dapat didefinisikan sebagai seorang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Pada suatu organisasi, para karyawan mau dan bersedia untuk menjalankan apa yang menjadi kehendak atau perintah atasan untuk mencapai tujuan organisasi walaupun secara pribadi bertentangan. Jika kebijakan dapat diterima dan dijalankan bawahan maka akan terjadi keselarasan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu peningkatan volume penjualan.

Toyota Nasmoco memiliki satu kepala cabang yang membawahi 2 *supervisor* yang dianggap sebagai pemimpin dalam tenaga bagian penjualan.

Masing-masing pemimpin memiliki cara memimpin dan strategi serta kebijakan yang relatif sama tetapi memiliki karakter yang berbeda-beda. Setiap individu pemimpin memiliki karakter atau sifat yang tegas, kurang tegas, cuek, perhatian, cerdik dalam memberikan jalan pintas, jujur, serius, dan santai. Terlepas dari perbedaan karakter dari setiap pemimpin tersebut mereka memiliki satu tujuan dan satu misi serta pedoman yang sama dalam menyampaikan arahan dan tugas kepada para bawahannya. Menurut wawancara *pra-survey* ditemukan beberapa kasus beberapa karyawan bagian penjualan cukup sulit untuk diarahkan. Ketika mereka sudah diberikan arahan atau tugas oleh pemimpin mereka masih ada beberapa yang melanggar atau tidak menghiraukan pemimpin mereka. Sebagai contoh kasus di Nasmoco Ringroad ini setelah *meeting* harian pagi mereka sudah diarahkan untuk menyebar brosur ke-rumah atau kompleks pertokoan, tetapi bukannya menaati arahan justru masih ada beberapa karyawan yang malah pulang kerumah atau kost. Peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan di Toyota Nasmoco Ringroad Solo.

Menelaah dari masalah yang dipaparkan diatas yaitu: kinerja karyawan yang menurun, kepuasan terhadap kompensasi yang masih dipertanyakan karena temuan beberapa kasus bahwa para tenaga penjualan rela mengorbankan bonus atau sebagian kompensasi mereka untuk tambahan diskon konsumen, dan bagaimana kepemimpinan setiap (*supervisor*) akan menentukan keberhasilan di Toyota Nasmoco Ringroad Solo maka perlunya diadakan penelitian berjudul “Pengaruh Tingkat Kepuasan Kompensasi dan

Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada Toyota Nasmoco Ringoad Solo”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Penjualan mobil di Toyota Nasmoco Solo Raya menempati posisi terendah untuk wilayah *Pareto* Jawa Tengah termasuk Toyota Nasmoco Ringroad di dalamnya.
2. Kinerja karyawan bagian penjualan yang menurun.
3. Persaingan di pasar mobil yang semakin ketat.
4. Penyalahgunaan kompensasi yaitu dengan tindakan karyawan bagian penjualan rela mengorbankan bonus atau sebagian kompensasi demi memenuhi kebutuhan diskon konsumen.
5. Kepemimpinan Kepala cabang dan supervisor yang kurang optimal menyebabkan kinerja karyawan yang turun.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh tingkat kepuasan karyawan terhadap pemberian kompensasi dan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mereka di Toyota Nasmoco Ringroad Solo. Pembatasan ini dilakukan dengan pertimbangan ingin menambah pengetahuan atau studi penelitian tentang “Pengaruh Tingkat Kepuasan Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada Toyota

Nasmoco Ringroad Solo”.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi terhadap karyawan bagian tenaga penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian tenaga penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi dan kepemimpinan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Bertolak pada latar belakang permasalahan di atas, maka tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kompensasi dan kepemimpinan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pihaklainnya yang terkait, serta masukan bagi perusahaan mengenai carauntuk meningkatkan kinerja karyawannya.

### **2. Bagi Karyawan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja dan kualitas karyawan semakin baik.

### **3. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.

### **4. Bagi Akademisi**

Sebagai acuan, referensi, dan tambahan wawasan bagi peneliti selanjutnya terutama yang berkenaan dengan pengaruh pemberian kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Hasibuan (2006:94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta. Menurut Sedarmayanti (2009:50), *performance* bisa diterjemahkan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2000:67). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:12). Menurut Prawirosentono (2008:64) kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Armstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Menurut berbagai pengertian kinerja karyawan di atas dapat disimpulkan dalam konteks penelitian ini bahwa kinerja karyawan adalah perilaku dan aktivitas karyawan kepada perusahaan, baik itu berdampak positif ataupun negatif bagi perusahaan.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan tentu mengharapkan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik agar dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Kualitas karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu internal (diri karyawan) maupun eksternal (perusahaan). Berdasarkan apa yang telah disampaikan oleh Mahmudi (2005:21), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari lima faktor, yakni sebagai berikut:

#### 1) Faktor personal/individual

Meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan

diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2) Faktor tim

Meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.

3) Faktor sistem

Meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

4) Faktor kontekstual (situasional)

Meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal karyawan.

Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2000:67), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelejensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.

Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

2) Keterampilan (*skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang

tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*Conseptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

3) Kemampuan (*ability*)

Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

4) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

**c. Tujuan Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja dalam perusahaan memiliki manfaat yang penting. Mengetahui kinerja karyawan akan memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan untuk melakukan pengambilan keputusan. Ada beberapa tujuan dilakukannya penilaian kinerja. Nawawi, (2005:319) yaitu:

1) Tujuan Umum Penilaian Kinerja

a) Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau para pekerja.

- b) Penilaian kinerja bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan, sesuai dengan bisnis organisasi/perusahaan di tempatnya bekerja.
- c) Penilaian kinerja secara umum bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi/perusahaan, yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan.
- d) Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

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

1) Kuantitas hasil kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas harianya.

2) Kualitas hasil kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas ditinjau dari segi kerapian.

3) Efisiensi

Penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.

4) Disiplin kerja

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

Kemampuan karyawan untuk meyakinkan, mengarahkan, dan mengkoordinasi orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas. Kepemimpinan dalam konteks ini dimaksudkan pada bagaimana seorang karyawan memiliki kemampuan untuk mengarahkan, meyakinkan, dan mengkoordinasi sesama karyawan lainnya untuk suatu tugas yang diberikan. Perusahaan Toyota Nasmoco ini memiliki program *small group activity* dari sinilah dapat dilihat bagaimana kemampuan setiap karyawan bagian penjualan dapat dilihat bagaimana indikator kepemimpinan mereka.

7) Kejujuran

Ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

### 8) Kreativitas

Kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi indikator di atas.

## 2. Kepuasan Kompensasi

### a. Teori Kepuasan (*content theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara-cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatikan pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya akan semakin baik (Malayu S.P Hasibuan, 2005:103). Teori-teori kepuasan ini antara lain:

#### 1) Teori Motivasi Klasik oleh F.W. Taylor

Teori ini dikemukakan oleh Fredrick Wislow Taylor. Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah yang diberikan cukup besar. Jadi

jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat (Malayu S.P Hasibuan, 2005: 104).

b) *Maslow's Need Hierarchy Theory*

Teori ini disebut juga *A. Theory of Human Motivation*, dikemukakan oleh A.H Maslow tahun 1943. Dasar teori ini adalah (1) manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan yaitu manusia selalu menginginkan lebih banyak dan berkelanjutan sampai akhir hayat; (2) suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi; (3) kebutuhan manusia bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut: (a) *Physiological Need*; (b) *Safety and Security Needs*; (c) *Affiliation Acceptance Needs (Belongingness)*; (d) *Esteem or Status Needs*; (e) *Self Actualization* (Malayu S.P Hasibuan, 2005:104)

c) *Herzberg's Two Faktor Theory*

Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah "Peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan". Hasil penelitian Herzberg yang menarik adalah bahwa bilapara karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan faktor-faktor yang bersifat intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu pengakuan yang

diperoleh,sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab,kemajuan dalam karier, pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang. Sebaliknya apabila para karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya,ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, artinya bersumber dari luar diri karyawan yang bersangkutan, seperti: kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan, supervisi oleh manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja (Hasibuan, 2005:108).

d) Mc. Clelland's *Achievement Motivation Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial.Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu:

- (1) Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*= n.Ach)
- (2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*= n.Af)
- (3) Kebutuhan akan Kekuatan (*Need for Power* = n.Pow)

(Malayu S.P Hasibuan, 2005:111).

e) Alderfer's *Existence, Relatedness ang Growth (ERG) Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli dari Yale University. Teori ini merupakan penyempurnaan dari

teori kebutuhan yang diungkapkan oleh A. H. Maslow. *ERG Theory* ini oleh para ahli dianggap lebih mendekatikedaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Alfender mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- (1) Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*)
- (2) Kebutuhan akan keterkaitan (*Relatedness Needs*)
- (3) Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*)

(Malayu S.P Hasibuan, 2005:113).

f) Teori *Motivation Human Relation*

Teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya. Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontrak-kontrak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja. Teori ini menganjurkan bila dalam memotivasi bawahan memerlukan kata-kata itu mengandung kebijakan, sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis (Hasibuan, 2005:115).

g) Teori Motivasi Claude

Malayu S.P Hasibuan (2005:115) menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- (1) Upah yang layak
- (2) Kesempatan untuk maju
- (3) Pengakuan sebagai individu
- (4) Keamanan kerja
- (5) Tempat kerja yang baik
- (6) Penerimaan oleh kelompok
- (7) Perlakuan yang wajar
- (8) Pengakuan atas prestasi

**b. Pengertian Kepuasan Kompensasi**

Menurut Muhammad Zainur (2010:69) kepuasan kerja berarti suatu keadaan di mana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Kepuasan di sini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah yang memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materil maupun nonmateriil yang diperolehnya sebagai imbalan atau balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan (Djati, 2003:30).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai

pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. (Rivai dan Sagala, 2010:741). Menurut Kadarisman (2012:3), pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang masuk bekerja pada organisasi atau perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan agar datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi atau perusahaan perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.

Menurut Rivai (2004:357) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan. Menurut Michael dan Harold yang dikutip oleh Djati (2003:25) kepuasan kompensasi adalah tingkatan atau rasa puas karyawan terhadap bayaran atau upah baik finasnsial maupun nonfinansial yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sedangkan menurut Mobley (1982 dalam Sahid, 2008) mendefinisikan kepuasan kompensasi sebagai keadaan dimana harapan akan upah atau gaji sesuai dengan kenyataan kompensasi yang diterima

karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi adalah tingkatan dari apa yang dicapai oleh individu terhadap penerimaan atau pembayaran yang mereka terima dari suatu tempat mereka bekerja dimana bayaran yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh individu tersebut. Jika derajat kepuasan tinggi, maka akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi.

### **c. Komponen-komponen Kompensasi**

Menurut Rivai dan Sagala (2010:744), komponen-komponen kompensasi meliputi :

#### 1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

#### 2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat

berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

4) Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*).

*Fringe Benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi- asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

**d. Indikator Kepuasan Kompensasi**

Lawler (1986:163) mengemukakan empat hal terkait apakah individu puas atau tidak terhadap imbalan yang diterima yaitu:

1) Jumlah yang seharusnya diterima

Kepuasan terhadap imbalan merupakan fungsi dari berapa yang diterima dan berapa yang seharusnya diterima. Kebanyakan teori kepuasan menekankan bahwa kepuasan ditentukan melalui perbandingan antara apa yang diterima dengan berapa yang mereka anggap seharusnya diterima.

2) Perbandingan dengan apa yang didapat oleh orang lain

Kepuasan individu dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang didapat oleh orang lain. Individu cenderung membandingkan apa yang orang lain lakukan dan apa yang orang lain terima dengan situasi mereka sendiri. Hasil dari perbandingan ini dijadikan individu untuk menyimpulkan imbalan yang harusnya mereka terima.

3) Tidak terima dengan imbalan yang diperoleh orang lain

Individu seringkali tidak mau terima dengan imbalan yang diperoleh orang lain. Individu cenderung meremehkan kemampuan orang lain dan menganggap kemampuan mereka lebih tinggi dan lebih pantas mendapat imbalan lebih tinggi.

4) Kepuasan terhadap imbalan intrinsik dan ekstrinsik

Keseluruhan kepuasan kerja dipengaruhi oleh seberapa puas karyawan dengan imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang diterima karyawan dari pekerjaannya. Untuk merumuskan kebutuhannya, kebanyakan individu seharusnya memperoleh imbalan intrinsik dan ekstrinsik sesuai dengan yang mereka harapkan

Dalam Penelitian ini menggunakan indikator menurut Lawler seperti yang telah dijabarkan diatas.

### **3. Kepemimpinan**

#### **a. Teori Kepemimpinan**

Teori kepemimpinan pada umumnya berusaha menerangkan faktor-

faktor yang memungkinkan munculnya kepemimpinan dan sifat dari kepemimpinan. Studi tentang kepemimpinan bisa dikelompokkan menjadi empat pendekatan. Fiedler dalam Nawawi (2003:44) menyatakan keempat teori kepemimpinan tersebut adalah:

1) Teori “*Great Man*” dan Teori “*Big Bang*”

Teori ini mengemukakan kepemimpinan merupakan bakat atau bawaan sejak seorang lahir dari kedua orang tuanya. Bennis dan Nannus (dalam Nawawi, 2003:44), menyatakan pemimpin dilahirkan bukan diciptakan. Teori ini melihat kekuasaan berada pada sejumlah orang tertentu, yang melalui proses pewarisan memiliki kemampuan memimpin atau karena keberuntungan memiliki bakat untuk menempati posisi sebagai pemimpin. Teori Big Bang mengintegrasikan antara situasi dan pengikut anggota organisasi sebagai jalan yang dapat mengantarkan seseorang menjadi pemimpin. Situasi yang dimaksud adalah peristiwa-peristiwa atau kejadian-kejadian besar seperti revolusi, kekacauan/kerusuhan, pemberontakan, reformasi, dan lain-lain.

2) Teori Sifat atau Karakteristik Kepribadian

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin apabila memiliki sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin, meskipun orang tuanya khususnya ayah bukan seorang pemimpin. Teori ini

bertolak dari pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimiliki.

### 3) Teori Perilaku

Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, tergantung pada perilaku atau gaya bersikap atau gaya bertindak seorang pemimpin. Dengan demikian berarti teori ini juga memusatkan perhatiannya pada fungsi-fungsi kepemimpinan. Dengan kata lain, keberhasilan seorang pemimpin dalam mengefektikan organisasi sangat tergantung dari perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan di dalam strategi kepemimpinannya.

### 4) Teori Kontingensi atau Teori Situasional

Teori situasional dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang efektif memperhatikan faktor-faktor situasional yang terdapat di dalam organisasi. Karena faktor-faktor situasi tersebut tidak selalu tetap, maka diperlukan kemampuan dari pemimpin untuk mengadaptasi kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Menurut Bradley (dalam Nawawi, 2003:50) menyatakan seorang yang mempunyai kepemimpinan yang kuat biasanya akan sukses dalam menjalankan organisasinya dan biasanya dimiliki oleh pemimpin bergaya demokratis. Sebaliknya, pemimpin yang kuat dalam bergaya otoriter akan membawa kehancuran bagi perusahaannya.

## **b. Definisi Kepemimpinan**

Menurut Robbins (2003:40) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Yukl (2009:3) mengemukakan kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam sebuah kelompok/organisasi karena mempunyai pengaruh yang kuat bagi kelangsungan hidup organisasi tersebut, sedangkan Arep & Tanjung (2002:235) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepadapencapaiaan tujuan tertentu. Kartono (2013:153) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Kesimpulan dari beberapa definisi di atas adalah bahwa menjadi seorang pemimpin bukanlah hal yang mudah, banyak keahlian yang harus dimiliki dan menjadi tanggung jawab seorang pemimpin tersebut.

Jadi pengertian kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan/mempengaruhi orang lain dengan cara menggerakan sumber

daya yang ada secara efektif dan efisien dalam proses manajemen untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

### **c. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2013:34) ada 6 indikator pengukuran kepemimpinan, yaitu:

#### 1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

#### 2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

#### 3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

#### 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan padatempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Semuaitu dilakukan bertujuannya agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

#### 5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki sikap tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajibanyang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

#### 6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Dalam Penelitian ini menggunakan indikator menurut Krtono seperti yang telah dijabarkan diatas.

### **d. Etika- etika Pemimpin**

Etika- etika pemimpin sangat diperlukan oleh pemimpin untuk membatasi perilaku atau sikap yang dapat menyebabkan hubungan antara pemimpin

dengan bawahan menjadi renggang atau keharmonisan menjadi tercipta.

Menurut Maria Rosari (2017:43) dalam penelitiannya mengungkapkan seorang pemimpin diharapkan dapat memiliki etika- etika luhur antara lain:

1) *Dedikasi*

Merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada karyawannya agar dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. Pemimpin yang mempunyai dedikasi yang cukup tinggi akan membela, melayani, mendorong baik karyawannya maupun rekan kerjanya untuk mencapai cita-cita bersama sebagai wujud kecintaan dan pengabdiannya untuk perkembangan serta kemajuan perusahaan.

2) *Emphaty*

Merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepadabawahannya dengan merasakan apa yang dirasakan oleh bawahannya. Karena pemimpin mempunyai kemampuan dapat mengetahui lewat kenyataan dan perasaan sehingga dapat mengetahui kelemahan dan kekuatan kelompok kerja, baik karyawan maupun lingkungan. Efek yang ditimbulkan adalah kegairahan untuk memperkuat kredibilitas dan kompetensi orang yang dipimpinnya tanpa henti-henti

3) *Memaafkan dan melupakan kesalahan,*

Merupakan etika yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahannya, karena pemimpin yang baik adalah orang yang mempunyai jiwa besar dengan memaafkan bawahan/karyawannya yang telah

melakukan kesalahan betapa punbesar kesalahan yang diperbuat begitu juga sebaliknya.

4) Cinta

Merupakan etika yang ditujukan pemimpin, karena hidupnya yang penuh dengan cinta dan dia mampu menumbuhkan sikap saling mencintai di lingkungan pekerjaannya.

5) Melayani

Merupakan etika yang ditujukan pemimpin, karena dia adalah orang yang selalu haus untuk melayani sesamanya bukan hanya di tempat kerja akan tetapi di manapun dia berada.

**e. Syarat-syarat Seorang Pemimpin**

Menurut Sudarwan Danim (2004:61) berpendapat seseorang yang menjalankan fungsi kepemimpinan setidaknya harus memiliki persyaratan sebagai berikut:

- 1) Bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Memiliki Intelektual yang tinggi
- 3) Memiliki fisik yang kuat
- 4) Berpengetahuan luas
- 5) Percaya diri
- 6) Dapat menjadi anggota kelompok
- 7) Adil dan bijaksana
- 8) Tegas dan berinisiatif
- 9) Berkapasitas membuat keputusan

- 10) Memiliki kestabilan emosi
- 11) Sehat jasmani dan rohani
- 12) Bersifat prospektif

## **B. Penelitian yang Relevan**

1. Penelitian dari Yovi Dwi Hari Valianto dan Tri Yuniyati (2015) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pengaruh paling dominan adalah kepemimpinan hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang baik di dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting yang harus dilakukan perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Persamaan penelitian yang dilakukan Yovi Dwi Hari Valianto dan Tri Yuniyati dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel Y yaitu kinerja karyawan dan kepemimpinan sebagai salah satu variabel X. Perbedaan penelitian Yovi Dwi Valianto dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel X lainnya, penelitian Yovi menggunakan motivasi dan kompensasi sedangkan penelitian ini menggunakan variabel X lainnya yaitu Kepuasan Kompensasi.

2. Penelitian Riski Suprana dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitemen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang)”. Penelitian ini

menggunakan sampel sebanyak 96 responden dengan menggunakan metode *judgement* sampel dan metode analisis data adalah metode *path* (jalur) dengan menggunakan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah variabel komitmen organisasional.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Riski Suprana adalah terletak pada variabel Y yaitu kinerja karyawan dan salah satu variabel X yaitu Kepuasan Kompensasi. Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian Riski Suprana adalah terletak variabel X lainnya pada penelitian ini menggunakan kepemimpinan sedangkan penelitian Riski menggunakan komitmen organisasi.

3. Penelitian Danang Setya Ramadhani (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)“. Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Hasil Penelitian ini adalah: (1) ada pengaruh positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. (2) ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai. (3) ada pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Danang Setya Ramadhani dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel Y yaitu Kinerja dan salah satu variabel X yaitu kepemimpinan. Perbedaan penelitian

ini dengan penelitian Danang Setya Ramadhani adalah terletak pada variabel X lainnya, penelitian ini mennggunakan varibael X lainnya yaitu kepuasan kompensasi dan penelitian Danang menggunakan motivasi.

4. Penelitian Cucu Risnawati (2012) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasimalaya“. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal komparatif. Populasi pada penelitian ini adalah 91 karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.

Persamaan antara penelitian Cucu Risnawati dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel Y yaitu Kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Cucu Risnawati adalah terletak pada variabel X, penelitian ini menggunakan Kepuasan Kompensasi dan Kepemimpinan sedangkan penelitian Cucu menggunakan Gaya kepemimpinan dan Kompensasi.

5. Penelitian Sudarwanti Ratnaningsih, S.E dengan judul Analisis Pengaruh Keadilan kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap

Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara keadilan kompensasi dengan komitmen organisasi, adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan dengan komitmen organisasi, dan adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini keadilan kompensasi lebih berpengaruh terhadap komitmen organisasi daripada kepemimpinan dan kepuasan kerja sehingga komitmen organisasi lebih berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi yang adil akan berdampak pada output yang baik berupa peningkatan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Sudarwanti adalah terletak pada salah satu variabel X yaitu menggunakan Kepemimpinan dan Variabel Y Kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Sudarwanti adalah terletak pada variabel X lainnya, penelitian ini menggunakan Kepemimpinan dan Kepuasan Kompensasi sedangkan penelitian Sudarwanti menggunakan variabel X lainnya Keadilan Kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

6. Penelitian Hana D. Gilung (2013) dengan judul *Relationship between Compensation, Work Environment, Organizational Culture, And Employee Performancer at Hotel Sedona Manado*. Penelitian Hana D. Gilung menjelaskan bahwa *Compensation* (kompensasi), *Work Environment* (Lingkungan kerja) dan *Organizational Culture* (budaya organisasi)

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di Hotel Sedona Manado.

Persamaan penelitian Hana D. Gilung dengan penelitian ini terletak pada persamaan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan dan salah satu variabel independen (X) yaitu kompensasi. Perbedaan penelitian Hana D. Gilung dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel independen lainnya yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi.

### **C. Kerangka Berpikir**

#### **1. Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai,2005). Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi. Salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi adalah melalui kompensasi. Jika sistem kompensasi dirancang secara tepat maka dapat berdampak positif terhadap kinerja individu, tim, dan organisasi. Sehingga semakin tinggi kepuasan kompensasi karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

#### **2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Salah satu keberhasilan suatu lembaga atau instansi, sangat tergantung pada

efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga atau instansi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga atau instansitersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2006). Pemimpin yang terdapat pada lembaga atau instansi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, sehingga dapat mengarahkan bawahannya untuk bergerak, bergiat, dan berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi. Menurut Sutrisno (2010:219) peran pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Semakin baik kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut maka kinerja karyawan akan semakin membaik.

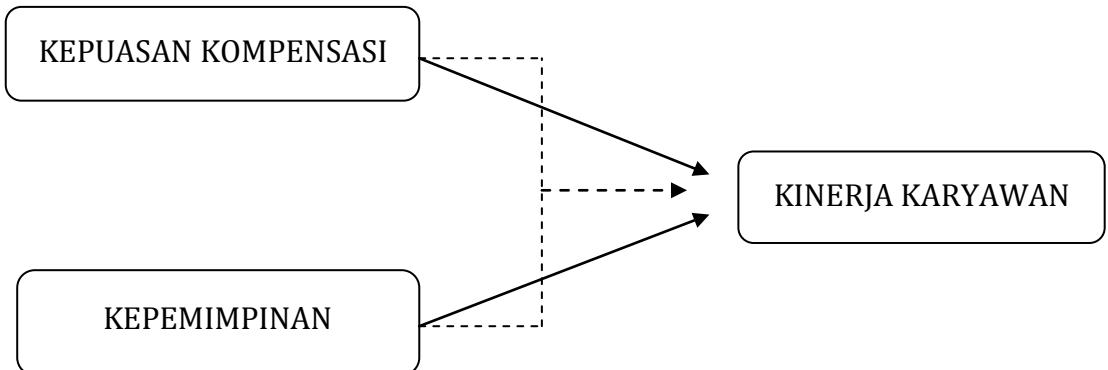
### 3. Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kompensasi dan kepemimpinan menjadi aspek-aspek yang

mempengaruhi kinerja karyawan, karena saling berkaitan. Kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kompensasi menjadi tujuan utama karyawan dalam bekerja, karena karyawan bekerja untuk memperoleh uang sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika karyawan merasa puas atau tidak puas dengan kompensasi yang diberikan. Kinerja karyawan akan maksimal dan akan terus meningkat apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dan begitu juga sebaliknya kinerja karyawan akan menurun apabila karyawan kecewa dengan kompensasi dari perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan baik jika perusahaan memiliki seorang pemimpinan yang dapat memberikan keteladanan yang baik bagi karyawannya. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi dan kepemimpinan yang di terapkan di perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut untuk lebih bersemangat, bekerja lebih maksimal dan karyawan akan berusaha untuk berprestasi.

## D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

## E. Hipotesis Penelitian :

- H1 : Kepuasan Kompensasi berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo
- H2 : Kepemimpinan berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo
- H3 : Kepuasan Kompensasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Toyota Nasmoco Ringroad Solo.

Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari - Maret 2018.

#### **B. Desain Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memiliki variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2012:37). Tujuan dari penelitian kausal komparatif adalah untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab-akibat dengan berdasar atas pengamatan terhadap akibat yang ada, dan mencari kembali fakta yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu (Sugiyono, 2012).

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2012:7). Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan data kuantitatif adalah jumlah responden yang menjawab kuesioner. Sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer akan dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer ini dapat berupa opini, subjek (orang) secara individual maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil

pengujian. Data primer pada penelitian ini meliputi jawaban responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

Penelitian ini juga menggunakan sumber data lainnya yaitu sumber data sekunder. Indriatoro dan Supomo (1994:147) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan histori yang telah disusun, dalam arsip (data dokumen) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa data penjualan yang dicapai oleh perusahaan dengan rincian untuk masing-masing karyawan tenaga bagian penjualan. Data sekunder ini akan menjadi pelengkap variabel “Y” yaitu kinerja karyawan untuk memperkuat hasil uji hipotesis. Jadi, terdapat dua kali pengukuran “Y” yaitu menggunakan data primer (angket) dan data sekunder (laporan penjualan).

## **2. Variabel Penelitian**

Berdasarkan judul “Pengaruh Tingkat Kepuasan Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Tenaga Bagian Penjualan pada Toyota Nasmoco Ringoad Solo” maka terdapat tiga variabel yaitu:

- a. Kepuasan Kompensasi sebagai variabel independen (X1)
- b. Kepemimpinan sebagai variabel independen (X2)
- c. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y)

## **3. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek

atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 39). Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel Dependend

Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012: 39). Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependen. Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja nyata dari seorang karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan indikator menurut Wirawan (2009: 80) :

1) Kuantitas hasil kerja

Kemampuan karyawan Toyota Namoco Ringroad Solo dalam menyelesaikan sejumlah tugas harian.

2) Kualitas hasil kerja

Kemampuan karyawan Toyota Namoco Ringroad Solo dalam menyelesaikan tugas ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

3) Efisiensi

Penyelesaian kerja karyawan Toyota Nasmoco Ringroad

Solo secara tepat dan cepat.

4) Disiplin kerja

Kesediaan karyawan Toyota Nasmoco Ringroad Solo dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, cara berpakaian, dan jumlah kehadiran.

5) Ketelitian

Kemampuan karyawan Toyota Nasmoco Ringroad Solo dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan atasan.

6) Kepemimpinan

Kemampuan karyawan Toyota Nasmoco Ringroad Solo untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

7) Kejujuran

Sikap karyawan Toyota Nasmoco Ringroad Solo dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang

8) Kreativitas

Kemampuan karyawan Toyota Nasmoco Ringroad Solo untuk mengajukan ide/gagasan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja, dan menambah produktivitas.

## b. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut variabel *stimulus, predictor dan antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Sugiyono (2012: 39) mengemukakan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab penambahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini, kepuasan kompensasi dan kepemimpinan ditetapkan peneliti sebagai variabel bebas atau independen.

### 1) Kepuasan Kompensasi

Kepuasan kompensasi adalah tingkatan dari apa yang dicapai oleh individu terhadap penerimaan atau pembayaran yang mereka terima dari suatu tempat mereka bekerja dimana bayaran yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh individu tersebut. Jika derajat kepuasan tinggi, maka akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Indikator yang digunakan menurut Lawler (1983) meliputi:

- a) Jumlah yang diterima dan yang seharusnya diterima
- b) Perbandingan dengan imbalan yang didapat olehorang lain
- c) Tidak terima dengan imbalan yang diperoleh orang

lain

d) Kepuasan terhadap imbalan intrinsik dan ekstrinsik

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara dan sikap seorang pemimpin dalam memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para bawahannya demi tujuan yang ingin dicapainya. Pengukuran variabel kepemimpinan dengan indikator sebagai berikut:

- a) Kemampuan mengambil keputusan
- b) Kemampuan memotivasi
- c) Kemampuan komunikasi
- d) Kemampuan mengendalikan bawahan
- e) Tanggung jawab
- f) Kemampuan mengendalikan emosional

(Kartono 2008:36)

### C. Populasi

Populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap, biasanya berupa orang, obyek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi obyek penelitian (Kuncoro, 2009:118). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo khususnya pada karyawan bagian penjualan yang berjumlah 40 orang. Menurut Arikunto (2002:112), apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian yang dilakukan merupakan penelitian

sensus. Dalam penelitian ini digunakan merupakan penelitian sensus. Populasi pada penelitian ini terbagi kedalam 3 tim berikut:

1. Tim Kepala Cabang (Kacab) : 4 orang
  2. Tim Supervisor 1 : 19 orang
  3. Tim Supervisor 2 : 17 orang
- Jumlah : 40 orang

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

##### 1. Metode Kuesioner

Teknik penumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei yaitu dengan memberikan kuesioner yang berisi pertanyaan kepada responden. Menurut Sugiyono (2012:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2012:142). Kuesioner ini diberikan secara langsung dengan membagikannya di Toyota Nasmoco Ringroad Solo disertai dengan surat permohonan izin penelitian. Kuesioner disertai petunjuk pengisian yang jelas agar memudahkan responden dalam memberikan jawaban secara lengkap.

##### 2. Metode Wawancara

Sugiyono (2012:137) menyatakan, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan

untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon (Sugiyono, 2012:138). Dalam penelitian ini akan melakukan wawancara dengan pihak instansi untuk mendapat gambaran mengenai kegiatan suatu instansi tersebut serta sistem yang dijalankan dalam instansi tersebut.

## **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen Penelitian atau Alat Pengumpulan Data (APD) merupakan suatu alat untuk memperoleh data. Alat ini harus dipilih sesuai dengan jenis data yang diinginkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, responden akan mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang telah dibagikan dengan skala *likert* yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4 (Hadi, 1991:19). Modifikasi skala *Likert* menurut Hadi (1991:19) dapat dilakukan berdasarkan dua alasan. Pertama, kategori jawaban yang tengah memiliki makna ganda. Kategori jawaban yang bermakna ganda ini tidak diharapkan oleh suatu instrumen. Kedua, tersedianya kategori jawaban di tengah menimbulkan kencenderungan menjawab ditengah (*central tendency effect*). Tersedianya jawaban ditengah akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyak informasi yang dapat dijaring pada responden. Kuesioner ini akan digunakan untuk mengukur Tingkat Kepuasan Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja

Karyawan Tenaga Bagian Penjualan Nasmoco Toyota Ringroad Solo. Berikut adalah kisi-kisi pernyataan dan skala pernyataan dalam penelitian ini:

**Tabel 1. Kisi-kisi instrumen penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Sumber</b>
<b>Kinerja Karyawan (Y1)</b> Wirawan (2009: 80)	1. Kuantitas Hasil kerja 2. Kualitas Hasil kerja 3. Penggunaan waktu yang efisien 4. Disiplin kerja 5. Ketelitian 6. Kepemimpinan 7. Kejujuran 8. Kreativitas	1,2,3 4,5 6,7 8,9,10 11,12 13,14 15,16 17,18	Mahanto Prayuda (2017) dengan modifikasi
<b>Kepuasan Kompensasi (X1)</b> Lawler (1983:163)	1. Jumlah yang seharusnya diterima 2. Perbandingan dengan imbalan yang didapat oleh orang lain 3. Tidak terima dengan perolehan imbalan orang lain 4. Kepuasan terhadap imbalan intrinsik dan ektrinsik	1-8 9-11 12-15 17-21	Nur Ahta (2013) dengan modifikasi
<b>Kepemimpinan (X2)</b> Kartono (2008: 36)	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan bawahan 5. Tanggung Jawab 6. Kemampuan Mengendalikan Emosi	1-3 4,5 6,7 8-10 11-13 14-16	Maria Rosari Nanda (2017) dengan modifikasi

**Tabel 2. Skor Skala Likert**

<b>Jawaban Pernyataan Positif</b>		<b>Jawaban Pernyataan Negatif</b>	
<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Seutuju	1	Sangat Tidak setuju	4
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	3
Setuju	3	Seuju	2
Sangat Setuju	4	Sangat Setuju	1

## F. Uji Coba Instrumen

Teknik pengumpulann data menggunakan kuesioner sejumlah karyawan bagian penjualan yaitu 40 kuesioner dibagikan langsung kepada karyawan tenaga bagian penjualan Toyota Nasmoco Ringroad Solo yang kembali adalah sejumlah 40 kuisisioner. Uji coba akan menggunakan uji terpakai (*one shoot*) dimana data kuesioner yang dipakai untuk uji validitas dan reabilitas akan dipakai kembali untuk uji hipotesis. Uji coba yang dilaksanakan adalah sebagai berikut :

### 1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan (Husein Umar, 2011:166). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Danang, 2013:18). Uji validitas ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *pearson*,yaitu:

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

Keterangan :

$r_{xy}$	= koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
N	= jumlah responden
XY	= total perkiraan antara variabel X dan Y
X	= jumlah skor butir X
Y	= jumlah skor butir Y
$X^2$	= jumlah kuadrat X
$Y^2$	= jumlah kuadrat Y

(Husein Umar, 2011:166)

Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid tidaknya suatu soal yaitu dengan membandingkan hasil  $R_{hitung}(R_{xy})$  dengan  $R_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%.  $R_{tabel}$  dapat diketahui yaitu dengan dilihat pada  $R_{tabel}$  *product momen* dengan responden sebanyak 30 responden dengan signifikansi 5% maka  $R_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 0,361. Instrumen dikatakan valid jika  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$ , sedang jika  $R_{hitung}$  lebih kecil dari  $R_{tabel}$  maka dikatakan tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada variabel Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kompensasi (X1), dan Kepemimpinan (X2).

Hail uji validitas dengan metode *Pearson Correlation* dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

NO	Variabel	Jumlah Butir	Butir yang tidak valid	Butir yang valid
1	Kinerja	18	2	16
2	Kepuasan kompensasi	21	6	15
2	Kepemimpinan	16	1	15
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>9</b>	<b>46</b>

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. (Sunyoto, Danang: 2010:84). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Pengukuran kehandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar *score* jawaban pada butir pertanyaan yang sama rumus *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$ .

Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum sb^2}{s^2 t} \right)$$

Keterangan :

$R_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma^2 b$  = jumlah varian butir

$\sigma^2 t$  = varian total

(Husein Umar, 2011:47)

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dengan 46 butir pernyataan kuisioner yang dinyatakan valid :

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha Cronbrach	Kriteria	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,908	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kompensasi	0,882	0,60	Reliabel
3	Kepemimpinan	0,938	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 nilai *Alpha Cronbrach* menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam kuisioner penelitian ini dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standard deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011: 19). Analisis ini digunakan untuk menganalisis data satu per satu berdasarkan jawaban responden dari kuisioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Untuk mengetahui kategorisasi tersebut pada masing-masing variabel digunakan formulasi sebagai berikut (Sutrisno Hadi, 2004):

- a. Kategori tinggi :  $>(Mi + 1(Sdi))$
- b. Kategori sedang :  $(Mi - 1(Sdi))$  s/d  $(Mi + 1(Sdi))$
- c. Kategori rendah :  $< (Mi - 1(Sdi))$

Keterangan:

$Mi$  = Mean Ideal

$Sdi$  = Standar Deviasi Ideal

Untuk menghitung kelas interval menggunakan rumus *Sturges* seperti berikut :

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan :

K = Jumlah kelas interval  
n = Jumlah data observasi  
Log = Logaritma

(Sugiyono, 2010:35)

## H. Uji Prasyarat Analisis

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Husein Umar, 2011:105). Jika terjadi korelasi terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Salah satu cara untuk mendekripsi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya varian *inflation faktor*(VIF). Nilai VIF dapat dihitung dengan rumus:

$$VIF = 1/Tolerance$$

(Imam Ghozali, 2011:106)

Apabila dalam suatu penelitian besarnya nilai  $VIF \leq 10$  dan nilai  $tolerance \geq 0,10$  menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian tersebut (Imam Ghozali, 2011).

#### b. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Imam Ghozali, 2011:139). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *glejser* menurut Gujarati dalam Imam Ghozali

(2011:142) yaitu dengan meregresi nilai *absolute residual* terhadap variabel independen model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi *glejser* menurut Gujarati dalam Imam Ghozali (2011:142) :

$$U_t = \alpha + \beta X_t + v_t$$

Jika variabel independen secara signifikan dan statistik tidak mempengaruhi variabel dependen maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedestisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5 % (Imam Ghozali, 2011:143).

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linear jika kenaikan skor variabel independen diikuti kenaikan skor variabel dependen (Imam Ghozali, 2011: 166). Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis statistik uji F.

Kriteria yang digunakan untuk menyatakan kelinieran adalah nilai F dengan rumus:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

$F_{reg}$  = Harga bilangan F untuk regresi

$RK_{reg}$  = Rerata kuadrat regresi

$RK_{res}$  = Rerata kuadrat residu

(Sutrisna Hadi, 2004:13)

Jika  $Sig > 0,05$  maka hubungan antar variabel bisa dikatakan linear (Hadaya Sarjono dan Winda Julianita, 2011:80).

## **I. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Kepuasan Kompensasi dan Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

### **1. Analisis Regresi Sederhana**

Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2012:261). Persamaan yang diperoleh dari regresi sederhana adalah :

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

$Y$  = nilai yang diprediksikan

$a$  = konstanta atau apabila harga  $X = 0$

$b$  = koefisien regresi

$X$  = nilai variabel bebas

(Sugiyono, 2012:261)

Pada pembuatan garis regresi linier sederhana,  $X$  dianggap konstan, maka perubahan  $Y$  adalah sebesar  $a$  satuan. Dari persamaan di atas dapat diketahui jika  $X$  naik sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai  $Y$  sebesar  $b$  satuan.  $b$  satuan merupakan angka arah yang menunjukkan

peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasari perubahan variabel independen.

Uji t diperlukan untuk menguji signifikansi dan setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

(Sugiyono, 2012:22)

Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak ada dua cara yang dapat dipilih, yaitu :

a. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

b. Melihat probability values

Probability value  $>$  derajat keyakinan (0,05) maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari

variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Probability value < derajat keyakinan (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

## 2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval. Dengan kata lain, analisis regresi sederhana berganda membantu dalam memahami berapa banyak varians dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh sekelompok prediktor. Maka regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel dengan rumus berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

$Y$  = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan  
 $a$  = Bilangan konstanta  
 $b$  = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Apabila  $b$  (+) maka arah garis naik, dan apabila  $b$  (-) maka terjadi arah garis turun atau terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

X1 = Kepuasan Kompensasi

X2 = Kepemimpinan

(Sugiyono, 2012:275)

Seperti pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, interpretasi hasil analisis regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Mencari koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara prediktor X1 dan X2 dengan kriterium Y dengan menggunakan rumus :

$$R^2 y(X1X2) = a1 \sum X_1 Y + a2 \sum X_2 Y / \sum Y^2$$

Keterangan :

- |               |                                |
|---------------|--------------------------------|
| $R^2 y(X1X2)$ | : Koefisien determinasi antara |
|               | X1 dan X2 dengan Y             |
| a1            | : Koefisien prediktor X1       |
| a2            | : Koefisien prediktor X2       |

(Sutrisno Hadi, 2004 : 22)

- b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X (Kepuasan Kompensasi dan Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Karyawan Toyota Nasmoco Ringroad Solo) secara simultan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak ada dua cara yang dapat dipilih, yaitu :

### 1) Membandingkan F hitung dengan F tabel

Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

### 2) Melihat probability values

Apabila probability values  $>$  derajat keyakinan (0,05) maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Apabila probability value  $<$  derajat keyakinan (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

### c. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Sumbangan relatif adalah persentase perbandingan relativitas yang diberikan satu variabel bebas kepada variabel terkait dengan variabel-variabel bebas lain. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$SR\% = \frac{\alpha \sum XY}{JK_{REG}} \times 100\%$$

Keterangan :

$SR\%$  : Sumbangan relatif dari suatu prediktor  
 $\alpha$  : Koefisien prediktor

$$\begin{array}{ll} \sum XY & : \text{Jumlah produk antara X dan Y} \\ JK_{reg} & : \text{Jumlah kuadrat} \end{array} \quad (\text{Sutrisna Hadi, 2010:39})$$

Sumbangan efektif (SE) sebagaimana dikemukakan oleh Sugi Rahayu (2008:76) adalah “Bersarnya sumbangan prediktor yang dihitung dari keseluruhan efektivitas garis regresi”. Efektivitas garis regresi adalah perbandingan antara Jumlah Kuadrat (JK) regresi dengan JK total. Semakin besar harga JK regresi, semakin kecil residu, maka efektivitas garis regresi untuk memprediksi semakin besar. Total sumbangan efektif SE adalah sama dengan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

Rumus:

$$SE\%X_1 = SRX_1 \times \text{Efektivitas garis regresi}$$

Untuk mencari efektifitas garis regresi maka,

$$\text{Efektifitas garis regresi} = \frac{JK_{reg}}{JK_{tot}} \times 100\%$$

(Sutrisna Hadi, 2004:39)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum**

##### **1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

PT. Nasmoco Abadi Motor atau biasa disebut Toyota Nasmoco Ringroad Solo ini terletak di Jl. Raya Ringroad KM. 9 Mojosongo- Sroyo Karanganyar, Jaten, Jawa Tengah. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan bergerak dibidang automotif yaitu melayani penjualan mobil, *sparepart* mobil, dan bengkel mobil di Indonesia. Perusahaan ini berdiri sejak 29 Oktober tahun 2014. Toyota Nasmoco memiliki 1 kepala cabang yang langsung membawahi *sales counter* dan 2 *supervisor* bagian tenaga bagian penjualan yang masing-masing memiliki 3 pemimpin yang berbeda. Tim *sales counter* yang langsung dikepalai oleh kepala cabang membawahi 4 tenaga bagian penjualan *counter* dan 2 tim dipimpin oleh *supervisor* yang masing-masing tim terdapat 17 dan 19 tenaga bagian penjualan.

Setiap karyawan tenaga bagian penjualan memiliki target yang berbeda-beda yang mana akan dibahas setiap awal tahun dan dievaluasi setiap bulannya. Biasanya saat pertemuan awal tahun akan ada penulisan *target plan* yang berisikan target setiap karyawan tenaga bagian penjualan dalam satu tahun berserta rincian tiap bulannya. Pada pertemuan/rapat setiap akhir bulan akan dievaluasi kinerja dan *point* setiap karyawan tenaga bagian penjualan. *Point* setiap tenaga bagian penjualan akan berbeda-beda tergantung pada jenis mobil yang mampu mereka jual. Setiap mobil

memiliki *point* yang berbeda bergantung pada tingkat kesulitan untuk menjual mobil tersebut. Setelah mereka mendapat *point* maka *point* tersebut akan dijumlahkan dan dikalikan dengan satuan rupiah yang berbeda menurut tingkatan atau jabatan yang berbeda untuk mendapatkan bonus tambahan dari hasil penjualan mobil. Berikut penjelasan besaran rupiah menurut tingkatan atau jabatan *sales marketing*:

- a. Trainee : Rp45.000
- b. Junior : Rp60.000
- c. Executive : Rp65.000
- d. Senior : Rp70.000

## **B. Hasil Penelitian**

Data yang diperoleh adalah data primer dan data sekunder. Data Primer diperoleh melalui kuisioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*) Toyota Nasmoco Ringroad Solo. Kuisioner yang dibagikan berkaitan dengan kepuasan kompensasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan sesuai dengan judul penelitian. Penelitian ini menggunakan penelitian sensus dimana semua populasi akan diteliti, jadi tidak ada sampel dalam penelitian ini. Perlu diketahui bahwa penelitian ini merupakan penelitian sensus karena jumlah karyawan tenaga bagian penjualan di Nasmoco kurang dari 100 karyawan atau responden yaitu 40 karyawan, maka semua populasi akan diteliti tanpa adanya sampel.

Sebanyak 40 kuisioner telah disebar dan kembali sejumlah sama dengan awal menyebar yaitu 40 responden. Penyebaran kuisioner ini menggunakan

tehnik uji terpakai atau *one shoot* dimana hanya sekali dilakukan penyebaran kuisioner yang akan digunakan 30 data terlebih dahulu untuk uji Validitas dan Reabilitas setelah mengetahui data Valid dan Reliabel maka data yang valid dan reliabel akan dipakai untuk uji selanjutnya. Menurut hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan terdapat 18 pernyataan dan terdapat 2 pernyataan tidak valid. Variabel kepuasan kompensasi terdapat 21 pernyataan dan ada 6 pernyataan yang tidak valid. Variabel kepemimpinan terdapat 18 pernyataan dan terdapat 1 pernyataan yang tidak valid. Pernyataan yang telah valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui reliabel atau tidaknya pernyataan tersebut. Pernyataan dari ketiga variabel yaitu kinerja karyawan, kepuasan kompensasi, dan kepemimpinan dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan untuk uji selanjutnya. Adapun data lain yang dibutuhkan dan telah diperoleh peneliti yaitu data sekunder berupa laporan hasil penjualan mobil dalam satu tahun 2017. Dari data yang sudah diperoleh peneliti sudah mampu diolah dan memenuhi syarat pengolahan data.

## **1. Uji Analisis Deskriptif**

### **a. Analisis Karakteristik Responden**

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi Umur, Jenis kelamin, Masa Kerja, dan Tingkatan *Sales Marketing*.

#### **1) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Data ini untuk mengetahui proporsi umur responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden

berdasarkan umurnya disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Persen	Persen Kumulatif
<30 tahun	25	62,5	62,5
31-40 tahun	14	35,0	97,5
41-50 tahun	1	2,5	100,0
Total	40	100,0	

Sumber : Lampiran 7 Halaman 133

Tabel 5 menunjukkan persentase umur karyawan tenaga bagian penjualan yang bekerja di Nasmoco Ringroad Solo. Tabel 7 menunjukkan bahwa karyawan bagian penjualan di Nasmoco Ringroad Solo didominasi oleh usia kurang dari 30 tahun yaitu sebesar 62,5%, umur 31-40 tahun sebesar 35%, dan hanya terdapat satu orang atau 2,5% yang berusia berkisar 41-50 tahun. Hal ini karena untuk bagian penjualan perekutan lebih banyak dibutuhkan diusia produktif.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Keklamin	Frekuensi	Persen	Persen Kumulatif
Laki-laki	30	75,0	75,0
Perempuan	10	25,0	100,0
	Total	100,0	

Sumber : Lampiran 7 Halaman 133

Tabel 6 menunjukkan persentase jenis kelamin karyawan bagian penjualan yang bekerja di Nasmoco Ringroad Solo. Tabel 8 menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih mendominasi yaitu sebesar 75% dibandingkan karyawan perempuan sebesar 25%. Hal ini terjadi karena laki-laki lebih memenuhi kriteria perekrutan karyawan bagian penjualan di Nasmoco Ringroad Solo.

### 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data ini untuk mengetahui proporsi masa kerja para responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persen	Persen Kumulatif
>10 tahun	3	7,5	7,5
1-5 tahun	33	82,5	90,0
6-10 tahun	4	10,0	100,0
Total	40	100,0	

Sumber : Lampiran 7 Halaman 133

Tabel 7 menunjukkan persentase masa kerja karyawan pada Nasmoco Ringroad Solo. Tabel ini menunjukkan masa kerja 1-5 tahun paling dominan yaitu sebesar 82,5%, masa kerja 6-10 tahun yaitu 10%, dan masa kerja lebih dari 10 tahun hanya 7,5%. Hal ini terjadi karena tekanan dari dalam perusahaan untuk karyawan bagian penjualan sangat besar jadi karyawan yang bertahan lebih dari

5 tahun sangat jarang. Mereka biasanya sudah mengalami fase kejemuhan dan kelelahan fisik.

#### 4) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan *Sales Marketing*

Data ini untuk mengetahui proporsi *sales marketing* responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan *sales marketing* disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan *Sales***

Tingkatan <i>Sales</i>	Frekuensi	Persen	Persen Kumulatif
Executive	13	32,5	35,0
Junior	16	40,0	72,5
Senior	3	7,5	80,0
Trainee	8	20,0	100,0
Total	40	100,0	

Sumber : Lampiran 7 Halaman 133

Tabel 8 menunjukkan persentase tingkatan pada *sales marketing*.

Tabel 8 menunjukkan bahwa tingkatan junior paling dominan yaitu sebesar 40,0% , tingkatan *executive* sebesar 32,5%, tingkatan *trainee* sebesar 20,0% , dan paling terakhir ada tingkatan senior yaitu sebesar 7,5% . Hal ini terjadi karena syarat dan ketentuan dari *trainee* ke junior dirasa tidak begitu berat daripada syarat dan ketentuan untuk naik dari *executive* ke senior.

#### b. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat

pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2).

**Tabel 9. Hasil Deskripsi Statistik Variabel**

Variabel	N	Min	Maks	Mean	Standar Deviasi
Kinerja (Primer; Y1)	40	37,00	64,00	51,5500	5,96980
Kinerja (Sekunder; Y2)	40	1,00	125,00	34,7000	26,28951
Kepuasan Kompensasi (X1)	40	21,00	53,00	37,4000	7,80467
Kepemimpinan (X2)	40	29,00	60,00	44,7000	7,31419

Sumber : Lampiran 6 Halaman 129

### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil deskriptif pada variabel kinerja ini memiliki dua model, yang pertama menggunakan angket dan yang kedua menggunakan data sekunder berupa hasil penjualan para karyawan bagian penjualan pada tahun 2017 (sebagai data pelengkap uji hipotesis).

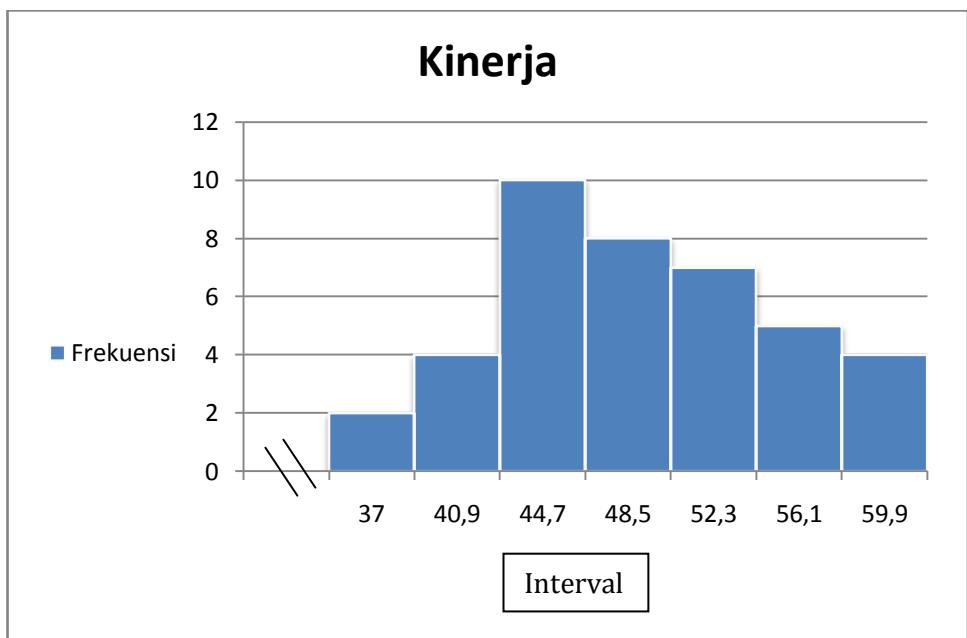
Kinerja pada data primer yaitu angket memiliki skor minimum sebesar 37,00 dan maksimum sebesar 64,00 dengan *mean* sebesar 50,5 dan standar deviasi sebesar 4,5. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja sebanyak 16 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Sedangkan untuk hasil kinerja dengan data sekunder yaitu laporan penjualan mobil memiliki skor minimum sebesar 1,00 dan maksimum sebesar 125,00 dengan *mean* sebesar 63,00 dan standar deviasi sebesar 20,67. Selanjutnya data kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan

simpangan baku (SD). Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus Sturges diperoleh hasil 3,8. Jawaban responden pada variabel kinerja melalui angket dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Angket**

No.	Interval	Frekuensi	Persen(%)
1	37-40,8	2	5,0%
2	40,9-44,6	4	10,0%
3	44,7-48,4	10	25,0%
4	48,5-52,2	8	20,0%
5	52,3-56	7	17,5%
6	56,1-59,8	5	12,5%
7	59,9-63,6	4	10,0%
Jumlah		40	100,0%

Berdasarkan tabel 10 distribusi frekuensi variabel Kinerja melalui Angket dapat digambarkan histogram tersebut :



Gambar 2. Histogram distribusi frekuensi variabel Kinerja melalui Angket

Berikut ini adalah kategori kecenderungan data dari Variabel kinerja menurut angket dan data sekunder.

**Tabel 11. Kategori Kecenderungan Data Variabel Kinerja**

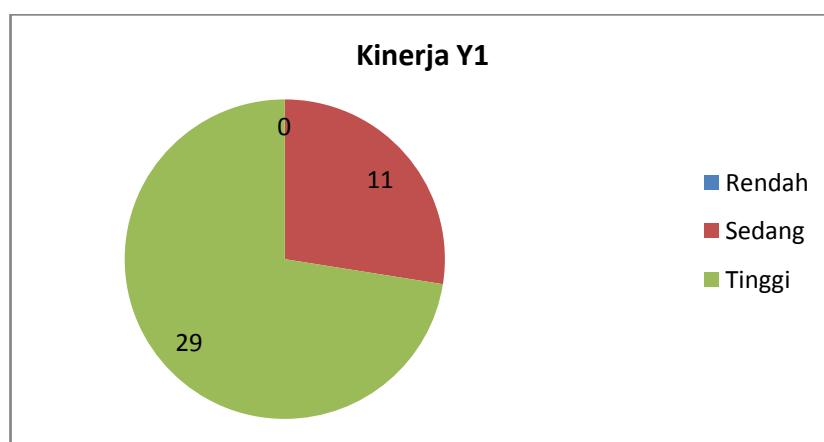
**Melalui Angket**

Kategori	Frequency	Interval	Percent
Sedang	11	$32,0 \leq X < 48,0$	27,5%
Tinggi	29	$X \geq 32,0$	72,5%

Sumber : Lampiran 6 Halaman 129

Dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian penjualan dengan kategori sedang 27,5%, dan dengan kategori tinggi sebesar 72,5%. Artinya hasil melalui data angket ini kinerja karyawan bagian penjualan berada pada kategori tinggi. Tetapi tidak ada karyawan yang bekerja rendah.

Berdasarkan tabel 11, Kategori Kecenderungan Data Variabel Kinerja Melalui Angket tersebut maka dapat digambarkan diagram pie chart berikut :



Gambar 3. Diagram Pie Chart Kategori Kecenderungan Data Variabel Kinerja Melalui Angket

**Tabel 12. Kategori Kecenderungan Data Variabel Kinerja Melalui Data Penjualan**

Kategori	Frequency	Interval	Percent
Rendah	26	$X < 42,3$	65%
Sedang	13	$42,3 \leq X < 83,7$	32,5%
Tinggi	1	$X \geq 83,7$	2,5%

Sumber : Lampiran 6 Halaman 130

Dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian penjualan dengan kinerja rendah sebesar 65%, dengan kategori sedang 32,5%, dan dengan kategori tinggi sebesar 2,5%. Artinya hasil melalui data sekunder ini kinerja karyawan bagian penjualan ada yang sangat tinggi dan ada juga yang sangat rendah.

Berdasarkan tabel 12 Kategori Kecenderungan Data Variabel Kinerja Melalui Data Penjualan tersebut maka dapat digambarkan diagram pie chart berikut :



**Gambar 4. Diagram Pie Chart Kategori Kecenderungan Data Variabel Kinerja Melalui Data Penjualan**

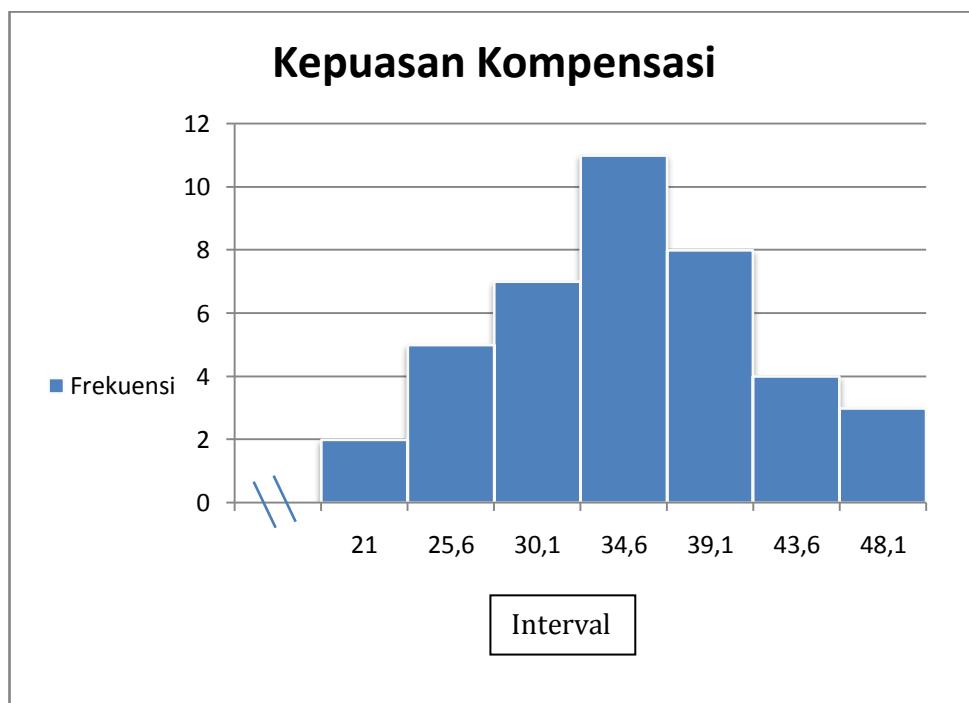
## 2. Kepuasan Kompensasi (X1)

Hasil deskriptif pada variabel kepuasan kompensasi ini memiliki skor minimum sebesar 21,00 dan maksimum sebesar 52,00 dengan *mean* sebesar 37,00 dan standar deviasi sebesar 5,33. Selanjutnya data kepuasan kompensasi dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kepuasan kompensasi sebanyak 15 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus Sturges diperoleh hasil 4,5. Jawaban responden pada variabel kepuasan kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kompensasi**

No.	Interval	Frekuensi	Persen(%)
1	21-25,5	2	5,0%
2	25,6-30	5	12,5%
3	30,1-34,5	7	17,5%
4	34,6-39	11	27,5%
5	39,1-43,5	8	20,0%
6	43,6-48	4	10,0%
7	48,1-52,5	3	7,5%
Jumlah		40	100,0%

Berdasarkan tabel 13, distribusi frekuensi variabel kepuasan kompensasi , dapat digambarkan histogram tersebut :



Gambar 5. Histogram distribusi frekuensi variabel kepuasan kompensasi

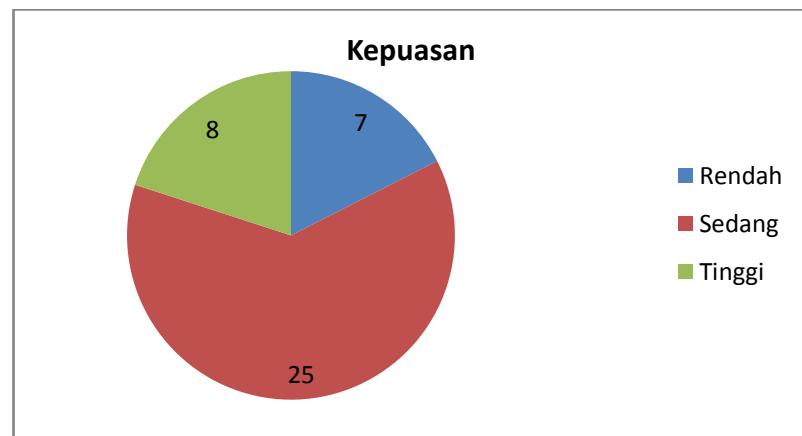
**Tabel 14. Kategori Kecenderungan Data Variabel Kepuasan Kompensasi**

Kategori	Frequency	Interval	Percent
Rendah	7	$X < 30,0$	17,5%
Sedang	25	$30,0 \leq X < 45,0$	62,5%
Tinggi	8	$X > 45,0$	20,0%

Sumber : Lampiran 6 Halaman 130

Dapat disimpulkan bahwa karyawan menilai kepuasan mereka terhadap kompensasi tergolong rendah sebesar 17,5%, kategori sedang 62,5%, dan kategori tinggi 20%. Artinya para karyawan bagian penjualan merasa kepuasan kompensasi dirasa cukup atau masih dalam taraf sedang. Kepuasan kompensasi pada karyawan bagian penjualan tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah.

Berdasarkan tabel 14 Kategori Kecenderungan Data Variabel Kepuasan Kompensasi tersebut maka dapat digambarkan diagram pie chart berikut :



Gambar 6. Diagram Pie Chart Kategori Kecenderungan Data Variabel Kepuasan Kompensasi

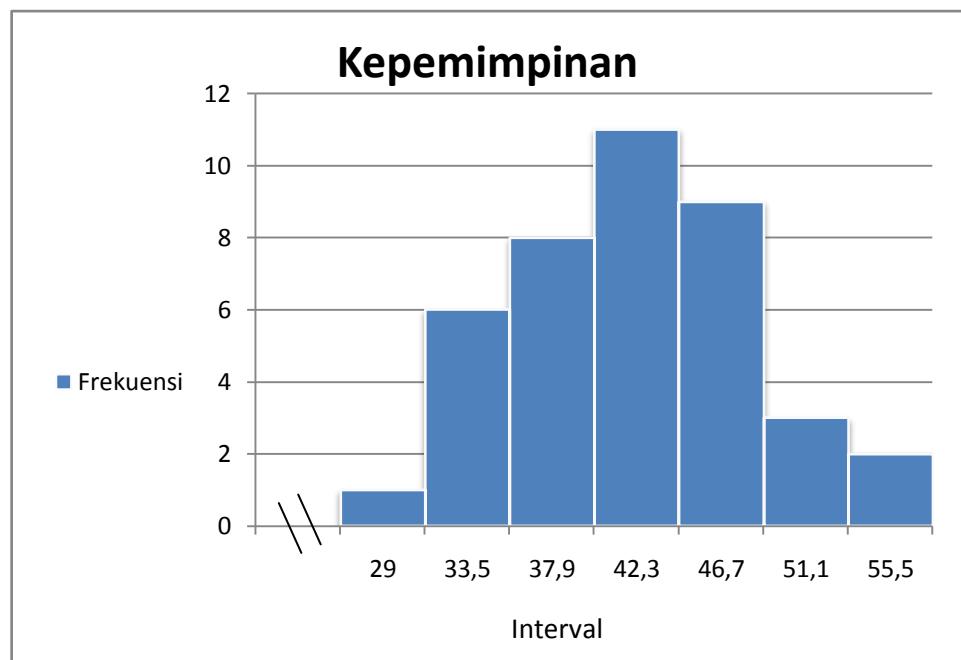
### 3. Kepemimpinan (X2)

Hasil deskriptif pada variabel kepemimpinan ini memiliki skor minimum sebesar 29,00 dan maksimum sebesar 60,00 dengan *mean* sebesar 44,5 dan standar deviasi sebesar 5,17. Selanjutnya data kepemimpinan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kepemimpinan sebanyak 15 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus *Sturges* diperoleh hasil 4,4. Jawaban responden pada variabel kepemimpinan dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan**

No.	Interval	Frekuensi	Persen(%)
1	29-33,4	1	2,5%
2	33,5-37,8	6	15,0%
3	37,9-42,2	8	20,0%
4	42,3-46,6	11	27,5%
5	46,7-51,	9	22,5%
6	51,1-55,4	3	7,5%
7	55,5-59,8	2	5,0%
Jumlah		40	100,0%

Berdasarkan tabel 15 distribusi frekuensi variabel kepemimpinan diatas, dapat digambarkan histogram tersebut :



Gambar 7. Histogram Kategori Kecenderungan Data Variabel Kepemimpinan

**Tabel 16. Kategori Kecenderungan Data Variabel**

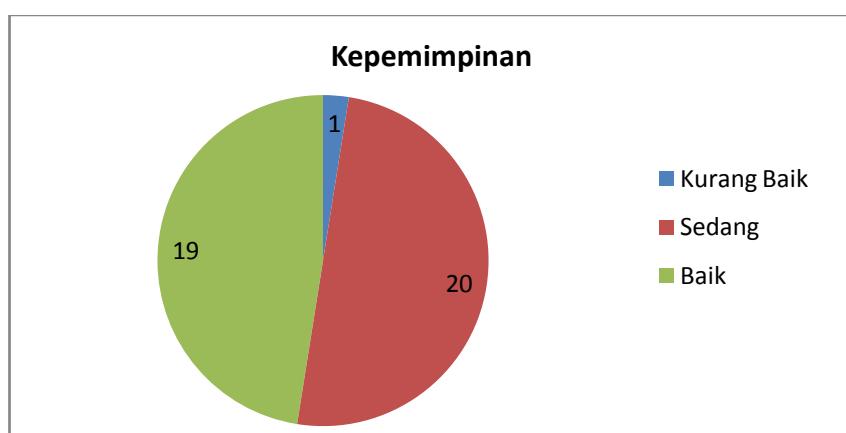
**Kepemimpinan:**

Kategori	Frequency	Interval	Valid Percent
Baik	1	$X < 45,0$	2,5%
Sedang	20	$30,0 \leq X < 45,5$	50,0%
Kurang Baik	19	$X \geq 30,0$	47,5%

Sumber : Lampiran 6 Halaman 130

Dapat disimpulkan bahwa karyawan menilai kepemimpinan dari pemimpin mereka dengan kategori tergolong kurang baik sebesar 2,5% , kategori sedang 50%, dan kategori baik 47,5%. Artinya para karyawan bagian penjualan merasa kepemimpinan pemimpin mereka masih dalam taraf sedang. Mereka menilai kepemimpinan pemimpin mereka tidak terlalu buruk atau kurang baik dan tidak terlalu baik.

Berdasarkan tabel 16, Kategori Kecenderungan Data Variabel Kepemimpinan tersebut maka dapat digambarkan oleh diagram pie chart berikut:



**Gambar 8. Diagram Pie Chart Kategori Kecenderungan Data Variabel Kepemimpinan**

## C. Uji Prasyarat Analisis

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Husein Umar, 2011). Jika terjadi kolerasi terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Apabila dalam suatu penelitian besarnya nilai  $VIF \leq 10$  dan nilai  $tolerance \geq 0,10$  menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian tersebut (Imam Ghozali, 2011).

Berikut ini adalah hasil pengujian multikolinieritas :

**Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas dengan Variabel Kinerja menurut Angket**

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepuasan Kompensasi	0,660	1,516	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepemimpinan	0,660	1,516	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Lampiran 9 Halaman 137

Dapat disimpulkan dari tabel 17, nilai  $tolerance$  semua variabel independen menunjukkan  $\geq 0,10$  (nilai  $tolerance$  kepuasan kompensasi 0,660 dan kepemimpinan 0,660) dan nilai  $VIF$  semua variabel independen tersebut  $\leq 10$  (nilai  $VIF$  variabel kepuasan kompensasi 1,516 dan kepemimpinan 1,516). Maka dapat disimpulkan semua variabel independen tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

### b. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu penamatan ke pengamatan lain (Husein Umar, 2011). Jika variabel independen secara signifikan dan statistik tidak mempengaruhi variabel dependen maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (Imam Ghazali, 2011). Selain itu apabila titik-titik pada *scatter plot* menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka “nol” (0) pada sumbu “Y” maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2006).

Berikut ini adalah hasil pengujinya :

**Tabel 18. Hasil Uji Heterokedatisitas ( Kinerja menggunakan Angket)**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kompensasi	0,269	Tidak terjadi heterokedatisitas
Kepemimpinan	0,277	Tidak terjadi heterokedatisitas

Sumber : Lampiran 9 Halaman 138

Berdasarkan hasil uji heterokedatisitas berikut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi yang dihasilkan pada masing-masing variabel untuk Y1 (angket) variabel kepuasan kompensasi sebesar 0,269 dan kepemimpinan sebesar 0,277. Selain itu pada gambar 8 dan gambar 9 pada lampiran menunjukkan bahwa titik-titik pada *scatter plot* menyebar secara acak diatas angka 0 pada sumbu “Y”. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa

model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Masing-masing variabel dalam penelitian ini, tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, sehingga data dalam penelitian ini dapat digunakan untuk uji selanjutnya, yaitu uji regresi.

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen serta untuk mengetahui signifikansi penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis statistik uji F. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil pengujiannya :

**Tabel 19. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Deviation From Linearity	Keterangan
Kepuasan Kompensasi	0,338	Linear
Kepemimpinan	0,771	Linear

Sumber : Lampiran 9 Halaman 136

Berdasarkan hasil uji linearitas berikut dapat diketahui bahwa *deviation from linearity* dengan “Y” menggunakan angket (Y1) untuk variabel kepuasan kompensasi sebesar 0,338 dan kepemimpinan sebesar 0,771. Signifikansi untuk seluruh variabel tersebut lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan seluruh variabel independen (kepuasan kompensasi dan kepemimpinan) tersebut linear.

## D. Uji Hipotesis

### 1. Uji Regresi Sederhana

a. Kepuasan Kompensasi berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo.

Hipotesis yang pertama yakni kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan di Toyota Nasmoco Ringroad. Pengujian hipotesis ini diuji menggunakan analisis regresi sederhana. Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + bx$$

Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier sederhana dengan variabel kinerja karyawan diukur menggunakan angket (Y1) :

**Tabel 20. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Toyota Nasmoco Ringroad Solo diukur menggunakan angket**

Model Regresi	Variabel Bebas	Koef. Regresi	Sig-t
I	Konstanta	34,7333	0,000
	Kepuasan Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,450	0,000
	R	0,588	
	r Square	0,346	

Sumber : Lampiran 10 Halaman 141

Berdasarkan tabel 20 maka dapat disusun persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 34,733 + 0,45 X_1$$

1) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai konstanta sebesar 34,733 tersebut bermakna setiap kepuasan kompensasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (angket) akan meningkat sebesar 0,45 dalam hal variabel tetap. Hal ini dapat diartikan kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo. Nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka, Hipotesis 1 didukung. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi sebagai variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di Nasmoco Rinngroad Solo sebagai variabel dependen.

Nilai korelasi regresi ( $r$ ) yang bernilai positif searah antar Kepuasan Kompensasi ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada Nasmoco Ringroad Solo sebesar 0,588. Jika dilihat dari nilai  $r$  Square sebesar 0,346, artinya 34,6% kinerja karyawan bagian penjualan di Nasmoco Ringroad Solo dipengaruhi oleh kepuasan kompensasi, sedangkan 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

- b. Kepemimpinan berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*)di Toyota Nasmoco Ringroad Solo  
Hipotesis yang kedua yaitu kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo. Pengujian hipotesis ini diuji

menggunakan analisis regresi sederhana. Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + bX_2$$

Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier sederhana dengan variabel kinerja karyawan diukur menggunakan angket.

**Tabel 21. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Toyota Nasmoco Ringroad Solo diukur menggunakan angket**

Model Regresi	Variabel Bebas	Koef. Regresi	Sig-t
I	Konstanta	33,455	0,000
	Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,405	0,001
	R	0,496	
	r Square	0,246	

Sumber : Lampiran 10 Halaman 141

Berdasarkan tabel 21 maka dapat disusun persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 33,455 + 0,405X$$

1) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai konstanta sebesar 33,455 tersebut dapat diartikan jika kepemimpinan semakin efektif atau semakin membaik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,405. Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (angket) Toyota Nasmoco Ringroad Solo. Nilai probabilitas signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka, Hipotesis 2 didukung. Dapat

disimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di Nasmoco Ringroad Solo sebagai variabel dependen.

Nilai korelasi regresi ( $r$ ) yang bernilai positif searah antara Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) pada Nasmoco Ringroad Solo sebesar 0,496. Jika dilihat dari nilai  $r$  square sebesar 0,246, artinya 24,6% kinerja karyawan bagian penjualan di Nasmoco Ringroad Solo dipengaruhi oleh kepemimpinan, sedangkan 75,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

## 2. Analisis Regresi Berganda

a. Kepuasan Kompensasi dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo

Hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini yaitu kepuasan kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo. Pengujian hipotesis ini diuji menggunakan analisis regresi berganda.

Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda dengan variabel kinerja karyawan diukur menggunakan angket:

**Tabel 22. Hasil Analisis Regresi Berganda (X1 dan X2 terhadap Y)**

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Sig t
Konstanta	30,141	0,000
X <sub>1</sub>	0,346	0,007
X <sub>2</sub>	0,189	0,154
Sig F	0,000	
R Square	0,381	

Sumber : Lampiran 10 Halaman 142

a. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda tersebut diperoleh R Square sebesar 0,381. Hal ini menunjukkan bahwa 38,1% kinerja karyawan bagian penjualan di Nasmoco Ringroad Solo dipengaruhi oleh variabel kepuasan kompensasi dan kepemimpinan sedangkan 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

b. Hasil Signifikansi/ F test

Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan angka yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika diukur menggunakan data primer (angket) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo.

Menurut penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan kepuasan kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad diterima.

c. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Berdasarkan hasil analisis berganda tersebut dapat diketahui sumbangan efektif dan sumbangan relatif sebagai berikut :

**Tabel 23. Hasil Sumbangan Relatif & Sumbangan Efektif dengan kinerja diukur menggunakan angket**

No	Variabel	Sumbangan Efektif (%)	Sumbangan Relatif (%)
1	Kepuasan Kompensasi	26,6 %	69,8 %
2	Kepemimpinan	11,5 %	30,2 %
	Jumlah	38,1 %	100,0 %

Sumber : Lampiran 10 Halaman 142

Tabel 23 menunjukkan bahwa sumbangan efektif dengan total 38,1% dengan variabel kepuasan kepemimpinan sebesar 26,6%, variabel kepemimpinan sebesar 11,5%. Kemudian untuk sumbangan relatif diperoleh bahwa kepuasan kompensasi sebesar 69,8%, kepemimpinan sebesar 30,2%. Dilihat dari sumbangan efektif dan sumbangan relatif dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di Nasmoco Ringroad Solo.

#### **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen (X) yaitu kepuasan kompensasi (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan bagian penjualan (Y) pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo. Variabel kinerja di sini diukur menggunakan data primer berupa angket yang diisi langsung oleh karyawan Nasmoco Ringroad Solo. Dalam penelitian ini peneliti juga memperkuat hipotesis dengan adanya data tambahan yaitu data sekunder berupa laporan penjualan mobil di Nasmoco Ringroad Solo pada tahun 2017. Data tersebut digunakan untuk melengkapi bahwa kinerja baik diukur menggunakan data primer berupa angket maupun

data sekunder berupa hasil penjualan mobil hasilnya tetap konsisten signifikan dan mendukung hipotesis. Berikut adalah tabel ringkasan hasil pengujian menggunakan data pendukung (data sekunder) :

**Tabel 24. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan**

**Kompensasi terhadap Kinerja (laporan Penjualan Mobil):**

Model Regresi	Variabel Bebas	Koef. Regresi	Sig-t
I	Konstanta	14,574	0,453
	Kepuasan Kompensasi (X <sub>1</sub> )	1,317	0,013
	r	0,391	
	r Square	0,153	

**Tabel 25. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel**

**Kepemimpinan terhadap Kinerja (laporan penjualan mobil)**

Model Regresi	Variabel Bebas	Koef. Regresi	Sig-t
I	Konstanta	31,789	0,014
	Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	1,487	0,008
	r	0,414	
	r Square	0,171	

**Tabel 26. Hasil Analisis Regresi Berganda (X1 dan X2 terhadap Y2)**

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Sig t
Konstanta	39,107	0,120
X <sub>1</sub>	0,764	0,216
X <sub>2</sub>	1,012	0,127
Sig F	0,014	
R Square	0,205	

Uji prasyarat analisis terdiri dari multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan linieritas sebelumnya sudah diuji menggunakan data sekunder tersebut. Hasil dari uji prasyarat analisis tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat dan dapat dilakukan untuk uji selanjutnya. Hal tersebut dapat dilihat pada lampiran 9 halaman 139-141. Berdasarkan hasil analisis yang telah dijabarkan sebelumnya maka pembahasannya sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Toyota Nasmoco Ringroad Solo

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu adanya kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi  $X_1$  adalah 0,450 kinerja diukur menggunakan angket (Y1). Dapat diartikan, jika kepuasan kompensasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan bagian penjualan akan meningkat sebesar 0,450 satuan. Hal ini berarti arah model tersebut adalah positif. Selain itu, nilai probabilitas signifikan 0,000 (Y1) menunjukkan angka lebih kecil dari signifikansi 0,05. Selain itu nilai koefisien determinasi (r square) sebesar 0,346 artinya 34,6% kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kompensasi. Data pendukung lainnya yaitu data sekunder yang digunakan untuk mengukur hipotesis pertama menunjukkan hasil H1 di dukung dengan nilai probabilitas signifikan 0,013 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien determinasi (r square) sebesar 0,153 yang artinya 15,3% kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kompensasi jika diukur menggunakan

data penjualan. Hal ini dapat dilihat pada pada tabel 24 atau di lampiran 10 halaman 146. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo baik kinerja diukur menggunakan angket maupun data penjualan menunjukkan hasil yang konsisten sama.

Menurut Rivai (2005) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan. Menurut Michael dan Harold yang dikutip oleh Djati (2003:25) kepuasan kompensasi adalah tingkatan atau rasa puas karyawan terhadap bayaran atau upah baik finasnsial maupun nonfinansial yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Hal ini juga diperkuat oleh Teori Motivasi Klasik tentang teori kepuasan yang dikemukakan oleh F.W. Taylor menyatakan bahwa teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Gunu Umar (2010) dengan judul penelitian *The Influence of Compensation on Performance of Sales Representatives of Pharmaceutical Companies Based in Ilorin- Nigeria.*

Penelitian ini menyatakan bahwagaji atau kompensasi disini mempengaruhi kinerja dari para *sales*. Selain itu penelitian ini juga menyatakan bahwa ada hubungan signifikan antara *reward* atau komisi dengan kinerja *sales*.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Abdul Hameed, dkk (2014) dengan judul *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*. Penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memberikan informasi kepada perusahaan Nasmoco Ringroad Solo bahwa kepuasan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan. Hal ini sebagai tambahan informasi agar perusahaan mempertahankan atau lebih memperbaiki kompensasi yang ada di perusahaan sehingga mampu menjaga kepuasan karyawan terhadap kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan bagian penjualan dan mencapai tujuan serta visi misi Toyota Nasmoco Ringroad Solo.

## 2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi  $X_1$  adalah 0,405 diukur menggunakan kinerja angket (Y). Dapat diartikan jika kepemimpinan semakin membaik sebesar

1 satuan maka kinerja karyawan bagian penjualan akan meningkat sebesar 0,405 satuan jika kinerja diukur menggunakan angket. Hal ini berarti arah model tersebut adalah positif. Selain itu, nilai probabilitas signifikan 0,001 menunjukkan angka lebih kecil dari signifikansi 0,05 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,246 yang artinya kinerja karyawan sebesar 24,6% dipengaruhi oleh kepemimpinan. Data pendukung lainnya yaitu data sekunder yang digunakan untuk mengukur hipotesis kedua menunjukkan hasil H2 didukung dengan nilai probabilitas signifikan 0,008 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien determinasi (r square) sebesar 0,171 yang artinya 17,1% kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan jika diukur menggunakan data penjualan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 25 atau di lampiran 10 halaman 146. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo baik diukur dengan kinerja menggunakan angket dan kinerja menggunakan data penjualan menunjukkan hasil yang konsisten sama.

Menurut Robbins (2003:40) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Yukl (2009:3) mengemukakan kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.

Hal ini juga diperkuat oleh Teori Kontingensi atau Teori Situasional yang dikemukakan oleh Fiedler dalam Nawawi (2003:44) dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang efektif memperhatikan faktor-faktor situasional yang terdapat di dalam organisasi. Karena faktor-faktor situasi tersebut tidak selalu tetap, maka diperlukan kemampuan dari pemimpin untuk mengadaptasi kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Menurut Bradley (dalam Nawawi, 2003:50) menyatakan seorang yang mempunyai kepemimpinan yang kuat biasanya akan sukses dalam menjalankan organisasinya dan biasanya dimiliki oleh pemimpin bergaya demokratis. Sebaliknya, pemimpin yang kuat dalam bergaya otoriter akan membawa kehancuran bagi perusahaannya. Jadi kepemimpinan sangat mempengaruhi kegiatan organisasinya, jika kepemimpinan dalam suatu perusahaan itu baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan kegiatan organisasinya begitu pula kebalikannya, jika kepemimpinan dalam suatu perusahaan itu buruk maka akan menurunkan kinerja karyawan dalam kegiatan organisasinya.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Osabiya dan Ikenga (2005) dengan judul penelitian *The Impact of Leadership on Employee's Performance in an Organization*. Penelitian Osabiya dan Ikenga menyebutkan bahwa ada hubungan signifikan antara kepemimpinan (*leadership*) dengan kinerja karyawan (*employee's performance*) untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdikarin Sheikh, dkk (2013) dengan judul *The Effect of Leadership Behaviours on Staff Performance in Somalia*. Penelitian Abdikarin Sheikh, dkk menjelaskan bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan (*leadership*) dengan kinerja karyawan (*employee performance*). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada hubungan positif moderat yang signifikan antara perilaku kepemimpinan (*leadership behaviours*) dan kinerja karyawan (*employee performance*).

Penelitian ini memberikan informasi kepada perusahaan Nasmoco Ringroad Solo bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian penjualan. Hal ini sebagai tambahan informasi agar perusahaan mempertahankan atau lebih memperbaiki kepemimpinan yang ada di perusahaan sehingga mampu menjaga perilaku dan pengawasan para karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan bagian penjualan dan mencapai tujuan serta visi misi Toyota Nasmoco Ringroad Solo.

3. Pengaruh kepuasan kompensasi dan kepemimpinan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan di Nasmoco Ringroad Solo  
Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yaitu kepuasan kompensasi dan kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tenaga bagian penjualan (*sales marketing*) di Toyota Nasmoco Ringroad Solo. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil signifikansi F atau F test sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikasni 0,05 yang artinya berpengaruh positif. Selain itu, diperoleh R Square sebesar 0,381. Hal ini

menunjukkan bahwa 38,1% kinerja karyawan Nasmoco Ringroad Solo jika diukur menggunakan angket dipengaruhi oleh kepuasan kompensasi dan kepemimpinan sedangkan 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Data lain yaitu data sekunder berupa data penjualan juga mendukung hipotesis ketiga. Hasil signifikansi F atau uji F 0,014 lebih kecil dari signifikansi 0,05 yang artinya berpengaruh positif. Hal lain menunjukkan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,205 artinya 20,5% kinerja karyawan Nasmoco Ringroad Solo jika diukur menggunakan data penjualan dipengaruhi oleh kepuasan kompensasi dan kepemimpinan sedangkan 79,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hal ini dapat dilihat pada tabel 26 atau di lampiran 10 halaman 147. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kepuasan kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo baik diukur menggunakan data primer maupun sekunder hasilnya konsisten sama.

Kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga diperkuat oleh Teori Motivasi Klasik tentang teori kepuasan yang dikemukakan oleh F.W. Taylor menyatakan bahwa teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah yang diberikan cukup besar. Jadi jika

gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga diperkuat oleh Teori Kontingensi atau Teori Situasional yang dikemukakan oleh Fiedler dalam Nawawi (2003:44) dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang efektif memperhatikan faktor-faktor situasional yang terdapat di dalam organisasi. Karena faktor-faktor situasi tersebut tidak selalu tetap, maka diperlukan kemampuan dari pemimpin untuk mengadaptasi kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Menurut Bradley (dalam Nawawi, 2003:50) menyatakan seorang yang mempunyai kepemimpinan yang kuat biasanya akan sukses dalam menjalankan organisasinya dan biasanya dimiliki oleh pemimpin bergaya demokratis. Sebaliknya, pemimpin yang kuat dalam bergaya otoriter akan membawa kehancuran bagi perusahaannya. Jadi kepemimpinan sangat mempengaruhi kegiatan organisasinya, jika kepemimpinan dalam suatu perusahaan itu baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan kegiatan organisasinya begitu pula kebalikannya, jika kepemimpinan dalam suatu perusahaan itu buruk maka akan menurunkan kinerja karyawan dalam kegiatan organisasinya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Gunu Umar (2010) dengan judul penelitian *The Influence of Compensation on Performance of Sales Representatives of Pharmaceutical Companies Based in Ilorin- Nigeria*. Penelitian ini menyatakan bahwa gaji atau kompensasi disini mempengaruhi

kinerja dari para *sales*. Selain itu penelitian ini juga menyatakan bahwa ada hubungan signifikan antara *reward* atau komisi dengan kinerja *sales*.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Abdul Hameed, dkk (2014) dengan judul *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*. Penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Osabiya dan Ikenga (2005) dengan judul penelitian *The Impact of Leadership on Employee's Performance in an Organization*. Penelitian Osabiya dan Ikenga menyebutkan bahwa ada hubungan signifikan antara kepemimpinan (*leadership*) dengan kinerja karyawan (*employee's performance*) untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut

Penelitian ini memberikan informasi kepada Nasmoco Ringroad Solo bahwa kepuasan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian penjualan maka, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hal lain menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian penjualan maka, semakin baik kepemimpinan yang ada di perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di Nasmoco Ringroad Solo. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Nasmoco Ringroad Solo akan semakin baik jika kepuasan kompensasi dan kepemimpinan diperhatikan oleh perusahaan.

## **F. Keterbatasan Penelitian**

1. Terdapat penemuan penelitian bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kepuasan kompensasi dan kepemimpinan. Faktor lain tersebut diantaranya daya beli masyarakat dan kekuatan ekonomi masyarakat. Maka untuk penelitian selanjutnya sebaiknya mencari faktor-faktor lain tersebut selain variabel yang diangkat dalam penelitian ini.
2. Data sekunder hanya berupa data penjualan mobil, jadi kinerja yang dinilai menurut data sekunder hanya dilihat dari jumlah mobil yang mampu dijual oleh karyawan bagian penjualan tidak ada data pendukung lainnya misalnya data absensi.

## **BAB V** **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo konsisten baik kinerja diukur menggunakan dengan angket maupun dengan data penjualan mobil pada tahun 2017. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi X1 dengan pengukuran kinerja menggunakan angket bernilai positif yaitu 0,45, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan jika diukur menggunakan data sekunder nilai signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo baik kinerja diukur menggunakan angket maupun data penjualan mobil pada tahun 2017. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi X2 dengan pengukuran kinerja menggunakan angket bernilai positif yaitu 0,405, nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan jika diukur menggunakan data penjualan nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,5.
3. Kepuasan kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo baik kinerja diukur menggunakan angket maupun menggunakan data penjualan mobil pada tahun 2017. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji signifikansi F atau F test kinerja diukur menggunakan

angket sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk nilai signifikansi kinerja diukur menggunakan data penjualan mobil sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan , dan kesimpulan yang diperoleh maka, saran yang dapat diberikan diantaranya :

1. Bagi perusahaan Toyota Nasmoco Ringroad Solo
  - a. Perusahaan sebaiknya mempertahankan atau meningkatkan kepuasan kompensasi yang diterima oleh karyawan bagian penjualan karena menurut hasil penelitian ini kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika kepuasan kompensasi karyawan baik maka akan semakin baik pula kinerjanya. Sebaiknya perusahaan lebih mentertipkan mengenai penyalahgunaan kompensasi mereka guna memenuhi diskon konsumen karena akan mengurangi kepuasan mereka terhadap kompensasi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Penertipan terhadap penyalahgunaan kompensasi tersebut dapat dilakukan dengan memtenkan harga dan diskon dari perusahaan lalu menyerahan uang langsung dikirim dari rekening pribadi konsumen ke rekening perusahaan jadi tidak melalui karyawan tenaga penjual.
  - b. Perusahaan sebaiknya meningkatkan kepemimpinan yang ada di perusahaan karena menurut hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika kepemimpinan yang ada diperusahaan semakin baik maka akan semakin baik pula kinerja

karyawannya. Sebaiknya pemimpin lebih memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang diketahui melanggar arahan atau aturan perusahaan bukan hanya peringatan lisan.

- c. Menurut hasil penelitian skor pada angket kinerja yang diukur menggunakan angket menunjukkan pernyataan nomor 15 memiliki skors paling rendah yaitu pernyataan bahwa “Anda mengakui setiap kelalaian yang anda perbuat saat bekerja”. Hal ini berarti masih banyak karyawan bagian penjualan yang belum jujur dalam bekerja. Jadi masih banyak karyawan yang lalai dalam bekerja sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan evaluasi atau pemeriksaan saat bekerja agar tidak terjadi kemungkinan buruk pada perusahaan. Selain itu perusahaan juga bisa memberikan teguran keras atau sanksi bagi karyawan yang terbukti melakukan kelalaian atau kesalahan saat bekerja agar menimbulkan efek jera.
- d. Menurut hasil penelitian skor pada angket variabel kepuasan kompensasi menunjukkan pernyataan nomor 2 memiliki skor yang paling rendah yaitu pernyataan bahwa “Saya merasa jam kerja kantor terlalu padat”. Hal ini berarti karena pernyataan negatif jadi hasil skors dibalik yang pernyataannya pun dibalik menjadi “Saya merasa jam kerja kantor tidak terlalu padat” jadi skor pernyataan ini rendah yang artinya karyawan kurang setuju dengan pernyataan ini. Karyawan merasa bahwa jam kerja mereka masih terlalu padat yang mengakibatkan rasa jemu pada karyawan. Pernyataan tersebut

didukung dengan hasil karakteristik responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun hanya ada 3 karyawan dan yang bermasa kerja 6-10 tahun hanya 4 orang yang artinya mereka hanya mampu bertahan sebagai karyawan bagian penjualan kurang dari 6 tahun. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan jam kerja para karyawan agar mengurangi rasa kejemuhan maupun kelelahan.

- e. Menurut hasil penelitian skor pada angket variabel kepemimpinan menunjukkan pernyataan nomor 11 memiliki skor paling rendah yaitu pernyataan “Atasan saya tidak pernah melihat atau mengecek kondisi karyawan saat memberikan pekerjaan”. Hal ini berarti karena pernyataan negatif jadi hasil skornya dibalik dan pernyataannya pun dibalik menjadi “Atasan saya selalu melihat atau mengecek kondisi karyawan saat memberikan pekerjaan” skor pernyataan ini paling rendah artinya karyawan kurang setuju dengan pernyataan ini. Karyawan masih merasa saat bekerja mereka kurang dibimbing atau kurang dilihat bagaimana kondisi mereka dilapangan. Sebaiknya perusahaan lebih menegaskan kepada pemimpin (*supervisor*) untuk lebih memperhatikan karyawannya saat bekerja dilapangan agar mereka lebih memahami pekerjaan mereka. Selain itu perlu diadakannya *coaching* atau pelatihan lebih sering lagi agar para karyawan bagian penjualan lebih fasih dalam melayani konsumen.

2. Bagi karyawan bagian penjualan di Toyota Nasmoco Ringroad Solo

- a. Menurut hasil penelitian skor pada angket kinerja yang diukur menggunakan angket menunjukkan pernyataan nomor 15 memiliki skors paling rendah yaitu pernyataan bahwa “Anda mengakui setiap kelalaian yang anda perbuat saat bekerja”. Hal ini berarti masih banyak karyawan bagian penjualan yang belum jujur bekerja. Sebaiknya para karyawan lebih jujur lagi dalam bekerja daripada jika tertangkap melakukan kelalaian atau kesalahan saat bekerja akan terkena teguran dan sanksi.
- b. Menurut hasil penelitian skor pada angket variabel kepuasan kompensasi menunjukkan pernyataan nomor 2 memiliki skor yang paling rendah yaitu pernyataan bahwa “Saya merasa jam kerja kantor terlalu padat”. Hal ini berarti karena pernyataan negatif jadi hasil skors dibalik yang pernyataannya pun dibalik menjadi “Saya merasa jam kerja kantor tidak terlalu padat” jadi skor pernyataan ini rendah yang artinya karyawan kurang setuju dengan pernyataan ini. Karyawan merasa bahwa jam kerja mereka masih terlalu padat yang mengakibatkan rasa jemu pada karyawan. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil karakteristik responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun hanya ada 3 karyawan dan yang bermasa kerja 6-10 tahun hanya 4 orang yang artinya mereka hanya mampu bertahan sebagai karyawan bagian penjualan kurang dari 6 tahun. Sebaiknya karyawan lebih mampu mengatur jam kerja mereka dengan mendiskusikan dengan perusahaan agar menemukan solusi dari kedua belah pihak.

c. Menurut hasil penelitian skor pada angket variabel kepemimpinan menunjukkan pernyataan nomor 11 memiliki skor paling rendah yaitu pernyataan “Atasan saya tidak pernah melihat atau mengecek kondisi karyawan saat memberikan pekerjaan”. Hal ini berarti karena pernyataan negatif jadi hasil skornya dibalik dan pernyataannya pun dibalik menjadi “Atasan saya selalu melihat atau mengecek kondisi karyawan saat memberikan pekerjaan” skor pernyataan ini paling rendah artinya karyawan kurang setuju dengan pernyataan ini. Karyawan masih merasa saat bekerja mereka kurang dibimbing atau kurang dilihat bagaimana kondisi mereka dilapangan. Sebaiknya karyawan lebih aktif lagi dalam bertanya mengenai hal yang belum paham kepada pemimpin agar lebih mengerti tentang pekerjaan mereka. Para karyawan juga sebaiknya mengusulkan *coaching* atau adanya pelatihan agar lebih fasih atau mengerti dalam melayani konsumen.

### 3. Bagi penelitian selanjutnya

Masih banyak yang harus dikembangkan lagi dalam hal penulisan penelitian. Masih banyak hal-hal yang harus digali dari penelitian terkait judul ini misalnya variabel-variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan sumbangan efektif dalam penelitian ini dengan variabel kepuasan kompensasi dan kepemimpinan hanya 38,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Sebaiknya penelitian selanjutnya menggali informasi lebih dalam agar mampu menemukan masalah-masalah di perusahaan ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Abdikarin Sheikh Abdulahi, Huusein Osman, Ali Ibrahim Mohamde. (2013). The Effect Of Leadership Behaviours On Staff Performance In Somalia. *Journal of Educational Research International*. Vol. 2 No. 2.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujati dan I Wayan Mudhiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arep dan Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar”. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1).
- Arikunto, Suharsismi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (1999). *Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Ayu Dwi Puspita. (2015). “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT Matahari Departement Store Cabang Kendari: Skripsi. Universitas Halu Oleo.
- Babatunde, Osabiya serta Ikenga Emem. (2015). The Impact Of Leadership Style On Employee’s Performance in an Organization. *Jurnal of Public Policy and Administration Research*. Vol. 5 No. 1.
- Budi Setiawan dan Waridin. (2006). “Pengaruh disiplin kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang”. *JRBI*. Vol 2, No 2. Hal: 181-198.
- Danang Setya Ramadhani. (2016). “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)”. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Djati, S. Pantja dan M. Khusaini. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25-41.
- Fernanda, Rahadian. (2016). “Pengaruh Kompensasi, Ke[uasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta”. Skripsi : Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2006). *Implikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Gilung, H .D. (2013). Relationship between Compensation, Work Environtment, Organizational Culture, And Employee Performancer at Hotel Sedona

- Manado. *JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN AKUNTANSI*, 1(4).
- Hadi, Sutrisno. (1991). *Analisa Butir Untuk Instrumen* Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (1994). *Meode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*,Rajawali Pers, Jakarta.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Lawler, E. (1986). *High involvement management.*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Lensuifiie, Tikno. 2010. Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa. Erlangga.
- Liawati, Dyah Ayu. (2013). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I Yogyakarta". *Tugas Akhir*: Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Luthans, Fred. (2005). *Perilaku Organisasi*. Edited by Edisi Sepuluh. Translated by Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th.Arie Prabawati and dan Winong Rosari. Yogyakarta.: Penerbit Andi.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Bandung: YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafiak Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung.
- Mphill, Abdul Hameed, et al. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *Journal of Business and Social Science*. Vol. 5 No.2.
- Muhammad, Zainur Roziqin. 2010. Kepuasan Kerja. Malang: Averroes Press.
- Nanda, Maria Rosari. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di CV. Multi UNY Utama Badan Pengelolaan dan Pengembangan Usaha Universitas Negeri Yogyakarta): Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta:

- Gadjah Mada University Press.*
- \_\_\_\_\_. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM.
- Ratnaningsih, Sudarwati, S. E. (2007). "Analisis Pengaruh Keadilan kompensasi dan Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan". *Tesis* : Universitas Diponegoro.
- Risnawati, Cucu. (2012). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasimalaya". *Skripsi* : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers
- \_\_\_\_\_. (2005). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (2thed). Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbin, Michigen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sahid, Handoko. (2008). *Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (1994). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I, Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sjafri, Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Sudarwan, Danim. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suprana, Riski. (2012). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitemen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang)". *Skripsi* : Universitas Diponegoro.
- Surisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Sofyan, Hendri. (2010). "Analisis ransformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Air Distrik Meda". Medan: *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.(2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*,

- Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-25. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Susilo Martoyo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Umar, Gunu. (2010). The Influence of Compensation on Performance of Sales Representatives of Pharmaceutical Companies Based in Ilorin- Nigeria. *An Internasional Multi-Disciplinary Journa, Ethiopia*. Vol. 4 (3b).
- Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003.
- Valianto, Yovi Dwi Hari. (2015). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sahabat Mandiri”. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, Gary A. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi kelima. (Alih Bahasa Budi Suprianto)*. Jakarta: PT. INDEKS Kelompok Gramedia.

# **LAMPIRAN**

## Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian



No : 013/ADM/NAMKRA/IV/18  
Lamp : -  
Hal : Permohonan Izin penelitian

Surakarta, 30 April 2018

Kepada Yth.  
Ketua Progdi S1 Universitas Negeri Yogyakarta  
Fakultas Ekonomi  
Di Yogyakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat No. 195/UN34.18/PP.07.02/2018 perihal permohonan Izin penelitian di PT.Nasmoco Abadi Motor Karanganyar dan untuk mendukung salah satu program khususnya bagi mahasiswa .

Untuk itu kami menerima mahasiswa / i yang namanya terdaftar sebagai berikut :

Nama	:Anastasia Chandra Dewi
NIM	:14812141040
Program Studi	:Akuntansi - S1
Judul Tugas Akhir	:Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan tenaga Bagian Penjualan Nasmoco Ring Road Solo

Untuk melaksanakan penelitian di PT.Nasmoco Abadi Motor Karanganyar sepanjang bahan-bahan keterangan / data yang didapat digunakan untuk keperluan akademis yang tidak dipublikasikan dan tidak menyangkut rahasia perusahaan PT.Nasmoco Abadi Motor Karanganyar.

Setelah selesai melaksanakan penelitian, pihak yang bersangkutan berkewajiban memberikan satu hard-copy laporan hasil penelitian tersebut untuk menjadi masukan dan file di perusahaan kami,

Demikian surat ini kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Karanganyar, 30 April 2018



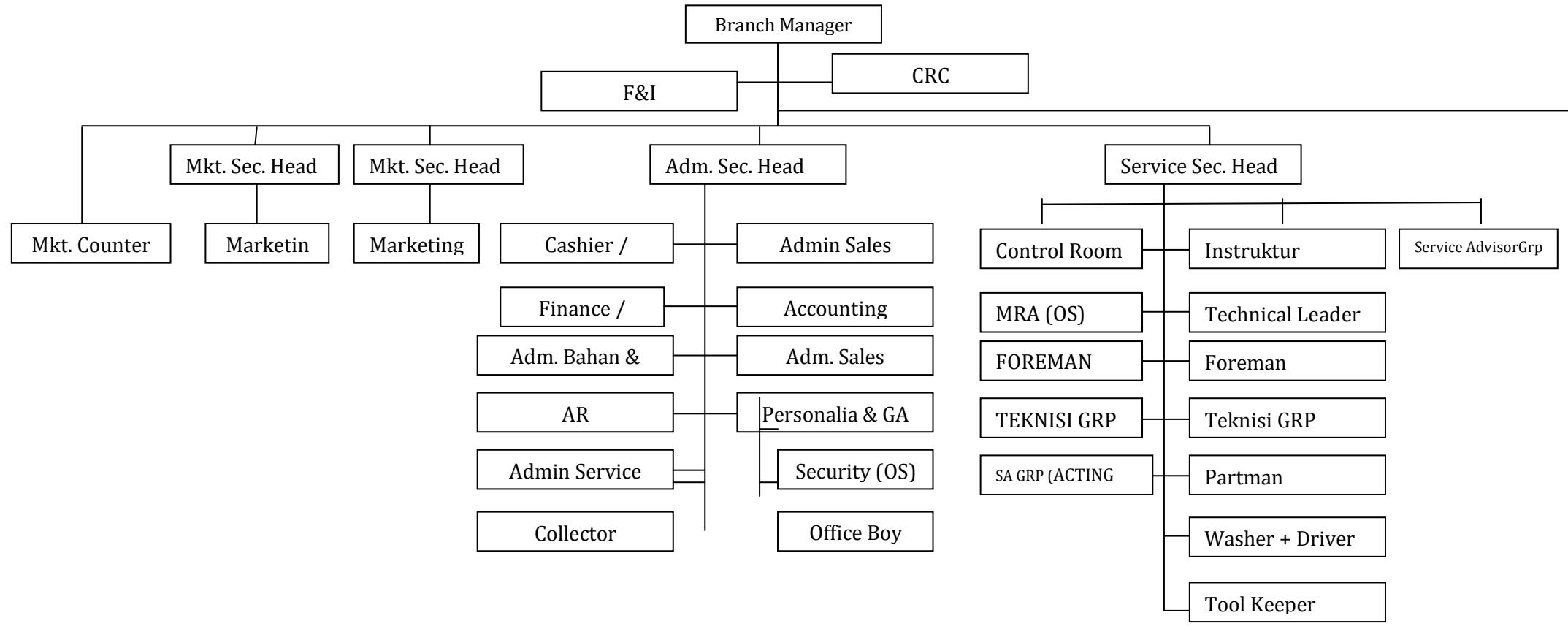
PT. NASMOCO ABADI MOTOR  
KARANGANYAR - INDONESIA

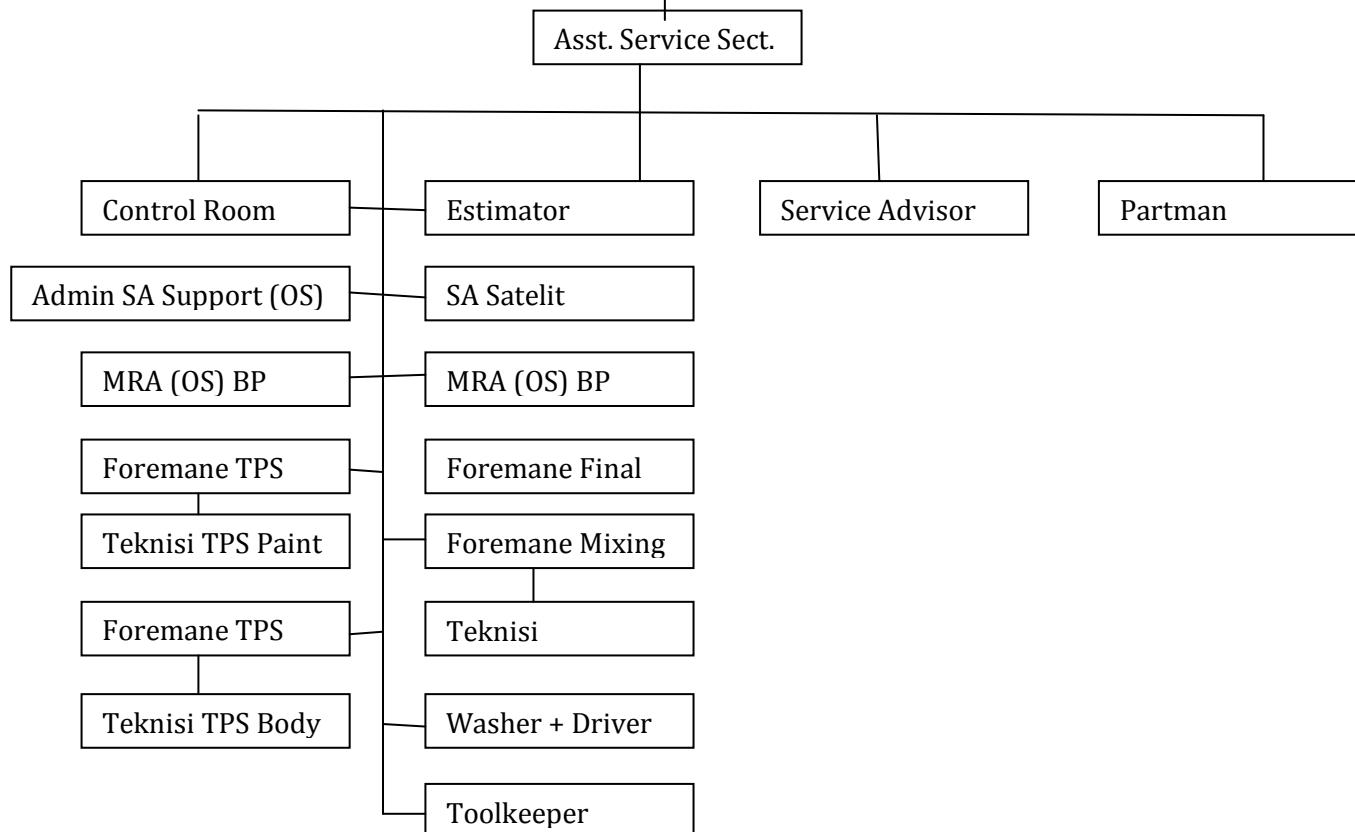
Rizky Firmansyah  
Administration Head

**PT. NASMOCO ABADI MOTOR**  
AUTHORIZED TOYOTA DEALER

Jl. Ringroad Utara Km.9, Mojosongo, Karanganyar, Indonesia  
Phone +62. 271. 8202303 Fax. +62. 271. 8202305 E-mail : karanganyar@nasmoco.co.id

## Lampiran 2. Struktur Organisasi Toyota Nasmoco Ringroad Solo





### **Lampiran 3. Kuesioner Penelitian**

#### **ANGKET PENELITIAN**

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Dalam menyusun tugas akhir skripsi saya pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Bagian Penjualan Pada Toyota Nasmoco Ringroad Solo”, bersama ini dengan hormat saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dari penelitian ini. Dengan demikian, mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk :

- 1) Dimohon untuk membaca pernyataan secara hati-hati dan mengisi angket secara lengkap (tidak ada yang tertinggal).
- 2) Mengisi angket berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/i saat ini atau apa adanya.
- 3) Semua jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i akan dicantumkan dan dirahasiakan.

Keberhasilan penelitian ini sangat bergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i. Terima kasih kepada Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini.

Peneliti

Anastasia Chandra Dewi

## **I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : (boleh tidak diisi)

Umur : (      ) < 30 tahun  
(      ) 31-40 tahun  
(      ) 41-50 tahun  
(      ) 51-60 tahun  
(      ) 61 > tahun

Jenis Kelamin : (      ) Laki-laki (      ) Perempuan

Masa Kerja : (      ) 1 – 5 tahun  
(      ) 6 – 10 tahun  
(      ) > 10 tahun

Level Sales : (      ) Trainee  
(      ) Junior  
(      ) Executive  
(      ) Senior

## **II. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon memberi tanda centang (V) pada jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i yang paling dianggap sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/i saat ini.
2. Setelah mengisi kuesioner ini dimohon Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menyerahkan kuesioner ini kepada petugas yang telah ditunjuk

## DAFTAR ANGKET PENELITIAN

### Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Anda mampu mencapai target yang ditetapkan oleh kantor menurut tingkatan <i>sales</i> anda				
2	Anda mampu mencapai target sesuai <i>plan target</i> yang direncanakan pada awal tahun				
2	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar				
3	Kemampuan saya dianggap mampu meningkatkan kinerja lembaga				
4	Anda mampu meningkatkan penjualan anda atau minimal stabil dari waktu ke waktu				
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan anda mampu memperhatikan menggunakan sumber daya dan fasilitas yang tersedia dengan cara tepat tanpa berlebihan (misalnya menggunakan mobil <i>test drive</i> dengan sesuai ketentuan)				
6	Anda mampu mencapai target penjualan dengan tepat waktu dan sesuai terget				
7	Anda datang tepat pada waktu dipagi hari dan pulang pada waktu yang ditentukan				
8	Anda mentaati segala peraturan perusahaan				
9	Anda menjalankan arahan dan program yang diberikan oleh pemimpin anda				
10	Anda adalah karyawan yang menyelesaikan tugas tanpa adanya kesalahan				
11	Anda mampu menjaga fasilitas yang diberikan perusahaan tanpa adanya kerusakan dan kelalaian				
12	Anda adalah karyawan yang mampu mengkoordinasi karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan				

13	Anda adalah karyawan yang mampu mengarahkan karyawan lain untuk mengikuti arahan anda dalam menyelesaikan pekerjaan				
14	Anda menyerahkan hasil kerja sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan				
15	Anda mengakui setiap kelalaian atau kesalahan yang anda perbuat saat bekerja				
16	Anda menemukan cara baru untuk mempersingkat waktu penyelesaian pekerjaan				
17	Anda mampu memberikan ide-ide atau gagasan baru yang bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan penjualan				

### Kepuasan Kompensasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
2	Saya merasa jam kerja kantor terlalu padat				
3	Saya merasa izin cuti ditempat saya bekerja terlalu sulit				
4	Saya merasa hari libur dikantor saya kurang diperhatikan				
5	Saya tidak bisa berharap banyak dengan tunjangan-tunjangan yang akan diberikan				
6	Saya merasa tunjangan pensiun dapat menghidupi saya dihari tua				
7	Saya merasa tunjangan-tunjangan yang saya terima tidak sesuai dengan kompetensi yang saya miliki				
8	Saya merasa insentif yang diberikan tidak berdasar prestasi kerja karyawan				
9	Gaji yang saya terima dari perusahaan sudah memuaskan dibandingkan dengan perusahaan				

	lain dibidang yang sama				
10	Saya merasa tunjangan yang diberikan dikantor saya tidak sebesar tunjangan yang diberikan diperusahaan swasta lainnya				
11	Saya puas dengan asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan dibandingkan dengan asuransi yang diberikan perusahaan lainnya dibidang yang sama				
12	Saya merasa honor kepanitiaan (honor saat mengadakan kegiatan perusahaan) tidak sebesar yang diberikan perusahaan lain				
13	Saya merasa perusahaan lain lebih memperhatikan fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja yang dibebankan kepada karyawannya				
14	Saya merasa fasilitas yang disediakan perusahaan lain lebih mencukupi dan lengkap				
15	Saya merasa di perusahaan lain pekerjaan saya lebih dihargai oleh karyawan lain				
16	Saya merasa pekerjaan ini memberikan peluang untuk menggunakan <i>skill</i> yang dimiliki				
17	Saya merasa imbalan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diemban				
18	Saya merasa tanggung jawab saya melebihi yang seharusnya				
19	Saya merasa asuransi yang diberikan perusahaan kurang bervariasi, sehingga belum cukup memberi rasa aman				
20	Saya merasa kenaikan pangkat di perusahaan saya tidak memperhatikan kompetensi yang dimiliki				
21	Saya merasa kenaikan pangkat hanya dilihat dari lamanya bekerja				

## Kepemimpinan

Nama Tim : \_\_\_\_\_

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Atasan saya tidak pasti dalam mengambil keputusan (sering berubah-ubah tidak konsisten)				
2	Atasan saya memikirkan matang-matang dalam mengambil keputusan				
3	Atasan saya terlalu lama dalam mengambil keputusan				
4	Atasan saya mampu menginspirasi karyawan bawahannya sebagai lambang kesuksesan				
5	Atasan saya mengembangkan cara untuk memotivasi kesuksesan karyawan				
6	Atasan saya ampu mengkomunikasikan hasil keputusannya dengan baik				
7	Atasan saya mampu mendelegasikan kebijakan atau program perusahaan dengan baik sehingga karyawan bawahannya mampu mengerti dengan baik				
8	Atasan saya memberi saya kesempatan untuk mencapai suatu pekerjaan dengan cara saya sendiri				
9	Atasan saya memberikan arahan yang baik saat menyelesaikan tugas				
10	Atasan saya selalu mendikte dalam memberikan perintah bekerja				
11	Atasan saya tidak pernah melihat atau mengecek kondisi karyawan saat memberikan pekerjaan				
12	Atasan saya selalu mengecek atau mengevaluasi hasil kerja karyawannya				
13	Saat karyawan bawahannya melakukan kesalahan atasan saya mampu menyelesaikan persoalan ini dengan bijaksana				
14	Atasan saya mampu menahan amarah ketika karyawan bawahannya				

	melakukan kesalahan atau kelalaian dalam bekerja				
15	Atasan saya menerima setiap kritikan yang diberikan atau ditujukan kepadanya				
16	Atasan saya tidak mudah marah ketika ada suatu candaan yang menyinggungnya				

**Lampiran 4. Data Penelitian****A. Tabel Hasil Kuisioner****Kinerja Karyawan**

	1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	12	13	14	15	17	18
1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	1	4	2	3	1	2	1
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
10	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3
11	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
17	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
18	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
19	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4
20	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
24	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4
25	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3
26	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
27	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3
28	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3

35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	1	4	3
40	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	
Jumlah	131	129	134	133	128	132	125	131	131	113	139	129	133	120	128	126		

### Kepuasan Kompensasi

	1	2	4	5	7	8	9	10	12	13	15	17	18	19	20			
1	2	1	1	2	2	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	
2	3	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	
3	3	1	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3			
4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3			
5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	3	4			
6	4	2	2	1	3	1	4	3	2	2	1	4	1	3	1			
7	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3			
8	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3			
9	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1			
10	4	1	1	2	3	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	3		
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2		
12	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2		
13	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	1	4	2	2	4			
14	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1			
15	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2		
16	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4
17	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2		
18	4	2	2	3	2	1	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2		
19	3	1	1	1	1	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3			
20	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2			
21	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1			
22	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2		
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
24	3	1	2	2	2	1	3	3	1	3	1	2	1	3	1			
25	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2			
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
27	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3			
28	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4			

29	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
30	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2
31	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3
32	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2
33	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
34	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
35	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
37	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2
38	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
39	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	1	3
40	2	1	1	2	2	3	4	2	2	3	2	2	1	2	3
Jumlah	121	76	85	99	101	110	126	101	94	102	97	117	80	90	97

**Kepemimpinan**

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	4	2	4	2	2	3	4	2	4	3	2	1	3	4
7	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
9	1	2	3	2	1	1	2	3	1	3	1	2	1	3	3
10	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
11	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
12	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
13	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3
14	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
15	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
18	4	4	4	4	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2
19	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	1
20	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
21	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
22	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
24	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	1	3	3	3	4
25	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2
31	1	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3
32	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2
33	1	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
34	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
35	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3

38	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
39	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
40	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4
Jumlah	108	122	116	124	124	122	120	130	122	127	105	120	107	124

**B. Laporan Hasil Penjualan Mobil tahun 2017 (data sekunder)**

No	Nama Sales	Bulan													Grading
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total	
1	CHRISTIAN PANDU PUTRA	2	3	3	1	5	2	2	4	3	3	3	6	37	Junior
2	RIVAN PRADIPTA WICAKSOMO	2	3	2										7	Junior
3	JUSTIN SUPRIANTO	3	3	3	2	6	3	3						23	Executive
4	TRI YOGA PAMUNGKAS									2	3	4	5	14	Junior
5	MUH ZAMIL	5	5	3	5	4	4	6	5	6	9	18	11	81	Senior
6	YULI SEKTIAWAN	1												1	Junior
7	PINESTI NARWASTU PUTRI	1	3	3	4	8	5	5	9	7	7	8	5	65	Executive
8	MUHAMAD WAKHID HASYIM	1	5	2	3	2	3		4	3	3	6	16	48	Executive
9	NOVIANA	1												1	Trainee
10	IHSAN BUDI LEKSONO	3	2	5	2	4	15	5	5	1	2	7	3	54	Executive
11	TORY SURYA PANATARAWAN STP									3	5	3	4	15	Junior
12	AGRES ULDHA	2	3	3	2	3	3	2	4	4	4	7	7	44	Executive

	SARVIKA																
13	PAMUNGKAS	5	5	3	8	6	6	3	9	5	5	7	10	72	Trainee		
14	RUDIANTO	3	2	2	2	2	2	7	3	3	3	7	4	40	Executive		
15	ALBERTUS BUDI NUGROHO	7	4	1	3	6	1	4	4	8	10	7	4	59	Executive		
16	SRIYANTO	2	1	2	6	15	1	3	3	3	4	4	5	49	Executive		
17	ALFRIWALNERU	2	2	2	1	2	2		3					14	Trainee		
18	SYAIFUL ANWAR	4	2	3	5	8	7	5	3	6	5	8	5	61	Executive		
19	WARIGIT YULIANTO	1	1	5	3	2	2	2	5	3	3	3	4	34	Trainee		
20	DENDY ADHITYAWAN	1												1	Trainee		
21	DHIMAS PERDANA PUTRA	3	1											4	Junior		
22	RUSLI FERMANDA	2	2	3	2	3	1	3	3					19	Trainee		
23	JUWITA RAHAYU PURWITASARI	13	7	10	10	12	8	12	11	7	8	14	13	125	Senior		
24	TIARA PUTRI PRITAMA	2	4	4	4	4	1	3	3					25	Junior		
25	DIAH SARI RUSMAYANTI H	3	3	4	3	2	5	4	4	3	4	6	9	50	Executive		
26	RIZAL SETIawan			3	2	2	4	2	2	2	4	3	24	Junior			
27	HAKIM SW	6	3	4	3	5	7	5	3	3	4	5	6	54	Junior		
28	CLAUDIA MAHARYANI		2	3	2	4	2		2					15	Trainee		
29	ASWANDI	1	5	8	3	4	8	6	10	7	6	5	7	70	Senior		

30	ARIF HANDOYO S . SOS	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	28	Executive
31	SRIANSTAR DESTY PUTRI	1	2											3	Junior
32	AGUNG YULIANTO							4	1	3	3		11		Executive
33	NARITYA RIRIT	2		1	3	4	4	3	5	3	3	8	5	41	Junior
34	ADING SUPRIYADI	2	5	2	2	4	3	2	3	2	3	5	3	36	Executive
35	BAYU MAHENDRO	4	3	4	2	2	2	2	3	4	3	4	4	37	Junior
36	HANGGARA SATRIA PUTRA		5	4	1	3	2	1	1					17	Junior
37	RR MEGA CRISTIANI	1	4	6	6	4	4	3	5	4	3	4	7	51	Junior
38	I FOURIR SUBAHAGIA ARTA	1	3	5	3	3	2	1	2					20	
39	RIA ARTININGSIH	2	3	2	1	1	4	1						14	Trainee
40	JUJUK RIAN HIDAYAT	2	1	1	3	1	4	1	3	1	3	3	1	24	Junior

**Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas**  
**Hasil Uji Validitas**

**Kinerja Karyawan**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	54,5667	36,047	,453	,871
Y1.2	54,5667	35,495	,366	,874
Y1.3	54,4667	32,533	,749	,858
Y1.4	54,5000	35,431	,532	,868
Y1.5	54,6333	34,033	,678	,863
Y1.6	54,5000	34,052	,681	,863
Y1.7	54,6667	35,540	,535	,868
Y1.8	55,2333	38,116	-,043	,907
Y1.9	54,5000	33,569	,762	,860
Y1.10	54,5333	36,120	,421	,872
Y1.11	54,9667	33,137	,555	,867
Y1.12	54,3000	35,459	,428	,871
Y1.13	54,5667	33,564	,709	,861
Y1.14	54,7333	32,409	,713	,859
Y1.15	54,4667	34,533	,681	,864
Y1.16	54,6000	36,869	,257	,877
Y1.17	54,6333	34,378	,551	,867
Y1.18	54,7333	34,547	,598	,865

**Kepuasan Kompensasi**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	50,3000	69,666	,501	,831
X1.2	51,4333	67,771	,441	,832
X1.3	50,9333	70,961	,304	,837
X1.4	51,2667	67,789	,527	,828
X1.5	50,8667	64,740	,654	,821
X1.6	50,9000	69,541	,293	,839
X1.7	50,8000	64,510	,701	,819
X1.8	50,6000	67,076	,420	,833
X1.9	50,2333	68,185	,595	,827
X1.10	50,8000	67,338	,522	,828
X1.11	50,5667	71,909	,220	,840
X1.12	50,9000	64,852	,649	,821
X1.13	50,7333	69,306	,379	,834
X1.14	50,8667	83,292	-,570	,870
X1.15	50,9000	66,507	,532	,827
X1.16	50,0667	74,271	,074	,844
X1.17	50,3333	70,092	,403	,833
X1.18	51,2667	67,720	,611	,826
X1.19	50,9333	67,099	,582	,826
X1.20	50,9000	65,403	,582	,824
X1.21	50,4000	70,800	,260	,840

## Kepemimpinan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	44,6000	56,317	,677	,926
X2.2	44,3667	59,137	,666	,926
X2.3	44,4667	58,740	,735	,924
X2.4	44,2667	60,202	,657	,926
X2.5	44,3000	58,286	,703	,925
X2.6	44,2333	57,013	,784	,922
X2.7	44,3000	57,803	,871	,921
X2.8	44,0667	60,823	,690	,926
X2.9	44,3667	57,482	,827	,922
X2.10	45,2000	62,441	,270	,938
X2.11	44,7667	58,875	,568	,929
X2.12	44,2333	60,047	,652	,926
X2.13	44,3667	59,482	,753	,924
X2.14	44,7000	56,907	,790	,922
X2.15	44,3000	61,803	,658	,927
X2.16	44,4667	61,292	,415	,933

**Hasil Uji Reliabilitas**  
**Kinerja Karyawan (Y)**  
**ReliabilityScale: ALL VARIABELS**

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	16

**Kepuasan Kompensasi (X1)**  
**ReliabilityScale: ALL VARIABELS**

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	15

**Kepemimpinan (X2)**  
**ReliabilityScale: ALL VARIABELS**

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	15

## Lampiran 6. Tabel Data Uji Deskriptif

### Frequencies

		Statistics			
		Y1; Kinerja	Y2; Kinerja	X1; Kepuasan kompensasi	X2; Kepemimpinan
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0
Mean		51,5500	34,7000	37,4000	44,7000
Median		50,0000	31,0000	37,5000	44,0000
Mode		47,00 <sup>a</sup>	1,00 <sup>a</sup>	38,00	44,00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		5,96980	26,28951	7,80467	7,31419
Minimum		37,00	1,00	21,00	29,00
Maximum		64,00	125,00	53,00	60,00
Sum		2062,00	1388,00	1496,00	1788,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### A. Tabel Data Kategorisasi

#### Hasil Frekuensi Kategorisasi

### Frequencies

#### Statistics

	Y1; Kinerja	Y2; Kinerja	X1; Kepuasan kompensasi	X2; Kepemimpinan
N	40	40	40	40
Valid	0	0	0	0
Missing				

### Frequency Table

#### Y1; Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	11	27,5	27,5	27,5
	Tinggi	29	72,5	72,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

#### Y2; Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	26	65,0	65,0	65,0
	Sedang	13	32,5	32,5	97,5
	Tinggi	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

### X1; Kepuasan kompensasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	17,5	17,5
	Sedang	25	62,5	62,5
	Tinggi	8	20,0	20,0
	Total	40	100,0	100,0

### X2; Kepemimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2,5	2,5
	Sedang	20	50,0	50,0
	Tinggi	19	47,5	47,5
	Total	40	100,0	100,0

### Statistics

	Y1; Kinerja	Y2; Kinerja	X1; Kepuasan kompensasi	X2; Kepemimpinan
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0
Mean	51,5500	34,7000	37,4000	44,7000
Median	50,0000	31,0000	37,5000	44,0000
Mode	47,00 <sup>a</sup>	1,00 <sup>a</sup>	38,00	44,00 <sup>a</sup>
Std. Deviation	5,96980	26,28951	7,80467	7,31419
Minimum	37,00	1,00	21,00	29,00
Maximum	64,00	125,00	53,00	60,00
Sum	2062,00	1388,00	1496,00	1788,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### Data Kategorisasi

No	Kinerja 1	Kategori	Kinerja 2	Kategori	Kepuasa	Kategori	Kepemimpinan	Kategori
1	50	Tinggi	37	Rendah	26	Rendah	59	Baik
2	37	Sedang	7	Rendah	27	Rendah	34	Sedang
3	56	Tinggi	23	Rendah	44	Sedang	40	Sedang
4	52	Tinggi	14	Rendah	38	Sedang	42	Sedang
5	58	Tinggi	81	Sedang	50	Tinggi	60	Baik
6	63	Tinggi	1	Rendah	34	Sedang	43	Sedang
7	50	Tinggi	65	Sedang	33	Sedang	48	Baik
8	62	Tinggi	48	Sedang	41	Sedang	44	Sedang
9	46	Sedang	1	Rendah	22	Rendah	29	Kurang Baik
10	53	Tinggi	54	Sedang	36	Sedang	36	Sedang
11	60	Tinggi	15	Rendah	42	Sedang	42	Sedang
12	48	Tinggi	44	Sedang	33	Sedang	42	Sedang
13	48	Tinggi	72	Sedang	43	Sedang	49	Baik
14	52	Tinggi	40	Rendah	36	Sedang	45	Baik
15	46	Sedang	59	Sedang	38	Sedang	46	Baik
16	62	Tinggi	49	Sedang	53	Tinggi	60	Baik
17	45	Sedang	14	Rendah	37	Sedang	43	Sedang
18	56	Tinggi	61	Sedang	38	Sedang	48	Baik
19	56	Tinggi	34	Rendah	40	Sedang	48	Baik
20	50	Tinggi	1	Rendah	33	Sedang	43	Sedang
21	44	Sedang	4	Rendah	21	Rendah	35	Sedang
22	49	Tinggi	19	Rendah	38	Sedang	39	Sedang
23	49	Tinggi	125	Tinggi	45	Tinggi	44	Sedang
24	54	Tinggi	25	Rendah	29	Rendah	51	Baik
25	55	Tinggi	50	Sedang	35	Sedang	49	Baik
26	56	Tinggi	24	Rendah	45	Tinggi	45	Baik

27	57	Tinggi	54	Sedang	48	Tinggi	60	Baik
28	51	Tinggi	15	Rendah	45	Tinggi	53	Baik
29	48	Tinggi	70	Sedang	40	Sedang	45	Baik
30	47	Sedang	28	Rendah	27	Rendah	34	Sedang
31	45	Sedang	3	Rendah	37	Sedang	40	Sedang
32	47	Sedang	11	Rendah	27	Rendah	34	Sedang
33	47	Sedang	41	Rendah	34	Sedang	37	Sedang
34	55	Tinggi	36	Rendah	31	Sedang	44	Sedang
35	64	Tinggi	37	Rendah	52	Tinggi	50	Baik
36	49	Tinggi	17	Rendah	44	Sedang	45	Baik
37	47	Sedang	51	Sedang	38	Sedang	44	Sedang
38	48	Tinggi	20	Rendah	36	Sedang	41	Sedang
39	55	Tinggi	14	Rendah	48	Tinggi	48	Baik
40	45	Sedang	24	Rendah	32	Sedang	49	Baik

## Lampiran 7. Hasil Frekuensi Karakteristik Responden Frequencies

Statistics					
	Umur	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Tingkatan Sales	
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0

### Frequency Table

Umur					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	<30 tahun	25	62,5	62,5	62,5
	31-40 tahun	14	35,0	35,0	97,5
	41-50 tahun	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Jenis Kelamin					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Laki-laki	30	75,0	75,0	75,0
	Perempuan	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Masa Kerja					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	>10 tahun	3	7,5	7,5	7,5
	1-5 tahun	33	82,5	82,5	90,0
	6-10 tahun	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tingkatan Sales					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Executive	13	32,5	32,5	35,0
	Junior	16	40,0	40,0	72,5
	Senior	3	7,5	7,5	80,0
	Trainee	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

## **Lampiran 8. Perhitungan Distribusi Frekuensi Dan Distribusi Kecenderungan Variabel**

### **Rumus Kategorisasi**

#### **Kinerja Angket**

Skor Max	4	X	16	=	64
Skor Min	1	X	16	=	16
Mean ideal	80	/	2	=	40
St Deviasi ideal	48	/	6	=	8,00

Tinggi :  $X \geq M + SD$   
 Sedang :  $M - SD \leq X < M + SD$   
 Rendah :  $X < M - SD$

Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	$\geq$	48,0	
Sedang	:	32,0	$\leq$	X	< 48,0
Rendah	:	X	<	32,0	

#### **Kinerja Sekunder**

Skor Max		=	125
Skor Min		=	1
Mean ideal	126	/	2
St Deviasi ideal	124	/	6

Tinggi :  $X \geq M + SD$   
 Sedang :  $M - SD \leq X < M + SD$   
 Rendah :  $X < M - SD$

Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	$\geq$	83,7	
Sedang	:	42,3	$\leq$	X	< 83,7
Rendah	:	X	<	42,3	

## Rumus Kategorisasi

### Kepuasan Kompensasi

Skor Max	4	X	15	=	60
Skor Min	4	X	15	=	15
Mean ideal	75	/	2	=	37,5
St Deviasi ideal	45	/	6	=	7,5

Tinggi :  $X \geq M + SD$

Sedang :  $M - SD \leq X < M + SD$

Rendah :  $X < M - SD$

Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	$\geq$	45,0	
Sedang	:	30,0	$\leq$	X	< 45,5
Rendah	:	X	<	30,0	

### Kepemimpinan

Skor Max	4	X	15	=	60
Skor Min	1	X	15	=	15
Mean ideal	75	/	2	=	37,5
St Deviasi ideal	45	/	6	=	7,5

Baik :  $X \geq M + SD$

Sedang :  $M - SD \leq X < M + SD$

Kurang Baik :  $X < M - SD$

Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	$\geq$	45,0	
Sedang	:	30,0	$\leq$	X	< 45,0
Rendah	:	X	<	30,0	

## Lampiran 9. Hasil Analisis Data

### A. Hasil Uji Linieritas

#### Kinerja Karyawan (angket;Y1) \* Kepuasan Kompensasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1; Kinerja * X1; Kepuasan kompensasi	Between Groups	(Combined)	1028,067	22	46,730	2,196	,051
		Linearity	480,321	1	480,321	22,567	,000
		Deviation from Linearity	547,745	21	26,083	1,225	,338
	Within Groups		361,833	17	21,284		
	Total		1389,900	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y1; Kinerja * X1; Kepuasan kompensasi	,588	,346	,860	,740

#### Y1; Kinerja \* X2; Kepemimpinan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1; Kinerja * X2; Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	748,483	19	39,394	1,228	,326
		Linearity	341,904	1	341,904	10,661	,004
		Deviation from Linearity	406,579	18	22,588	,704	,771
	Within Groups		641,417	20	32,071		
	Total		1389,900	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y1; Kinerja * X2; Kepemimpinan	,496	,246	,734	,539

#### Kinerja Karyawan (data penjualan;Y2) \* Kepuasan Kompensasi

### Means

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y2; Kinerja * X1; Kepuasan kompensasi	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
Y2; Kinerja * X2; Kepemimpinan	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

## Y2; Kinerja \* X1; Kepuasan kompensasi

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y2; Kinerja * X1; Kepuasan kompensasi	Between Groups	(Combined)	12169,100	22	553,141	,636	,842
		Linearity	4123,442	1	4123,442	4,741	,044
		Deviation from Linearity	8045,658	21	383,127	,441	,962
	Within Groups		14785,300	17	869,724		
		Total	26954,400	39			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y2; Kinerja * X1; Kepuasan kompensasi	,391	,153	,672	,451

## Y2; Kinerja \* X2; Kepemimpinan

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y2; Kinerja * X2; Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	15745,317	19	828,701	1,479	,196
		Linearity	4616,129	1	4616,129	8,236	,009
		Deviation from Linearity	11129,188	18	618,288	1,103	,413
	Within Groups		11209,083	20	560,454		
		Total	26954,400	39			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y2; Kinerja * X2; Kepemimpinan	,414	,171	,764	,584

## B. Hasil Uji Multikolinieratasa

Kepuasan Kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja yang diukur menggunakan angket (Y1)

### Regression

**Variabels Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	X2; Kepemimpinan, X1; Kepuasan kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variabel: Y1; Kinerja  
b. All requested variabels entered.

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF	
1	(Constant)	30,141	4,920		6,126	,000	
	X1; Kepuasan kompensasi	,346	,122	,453	2,842	,007	,660 1,516
	X2; Kepemimpinan	,189	,130	,232	1,457	,154	,660 1,516

a. Dependent Variabel: Y1; Kinerja

Kepuasan Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja yang diukur menggunakan data sekunder /data penjualan mobil (Y2)

### Regression

Model	Variabels Entered/Removed <sup>a</sup>			Method
	Variabels Entered	Variabels Removed	Method	
1	X2; Kepemimpinan, X1; Kepuasan kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter	

a. Dependent Variabel: Y2; Kinerja

b. All requested variabels entered.

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-39,107	24,552		-1,593	,120	
	X1; Kepuasan kompensasi	,764	,608	,227	1,258	,216	,660 1,516
	X2; Kepemimpinan	1,012	,649	,281	1,560	,127	,660 1,516

a. Dependent Variabel: Y2; Kinerja

### C. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Kepuasan kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja yang diukur menggunakan angket (Y1)

### Regression

Model	Variabels Entered/Removed <sup>a</sup>			Method
	Variabels Entered	Variabels Removed	Method	
1	X2; Kepemimpinan, X1; Kepuasan kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter	

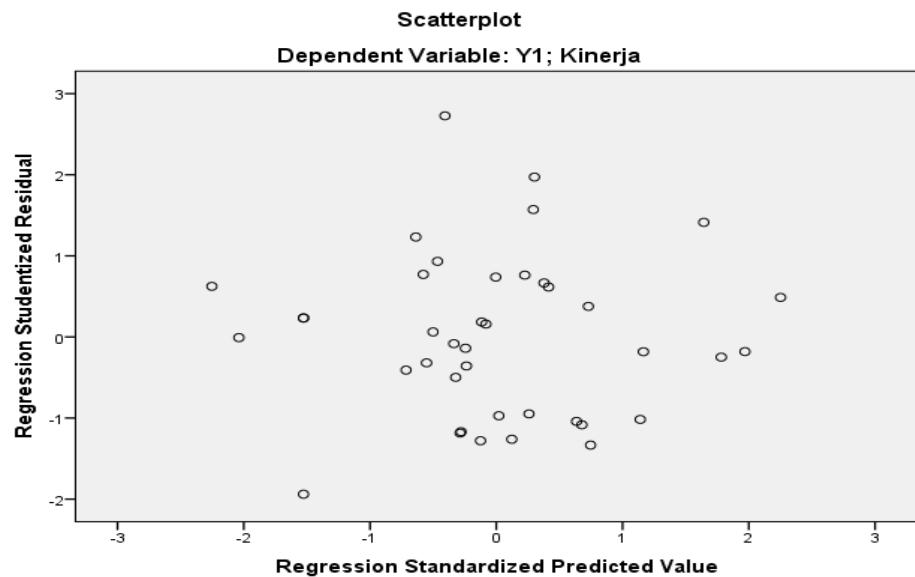
a. Dependent Variabel: AbsResY1

b. All requested variabels entered.

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,448	2,946		1,510	,140	
	X1; Kepuasan kompensasi	,082	,073	,223	1,123	,269	
	X2; Kepemimpinan	-,086	,078	-,219	-1,104	,277	

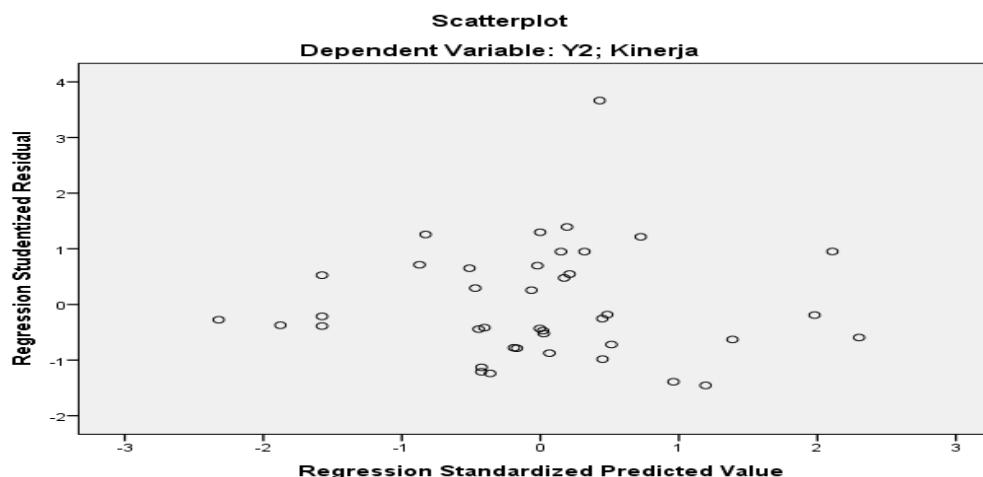
a. Dependent Variabel: AbsResY1

Gambar 9 Uji Heteroskedastisitas menggunakan *Scatter Plot* (Kinerja menggunakan Angket)



Gambar 10 Uji Heteroskedastisitas menggunakan *Scatter Plot* (Kinerja

menggunakan Data Penjualan)



Kepuasan kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja yang diukur menggunakan Kdata sekunder/ data penjualan mobil (Y2)

### Regression

#### Variabels Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	X2; Kepemimpinan, X1; Kepuasan kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variabel: AbsResiY2

b. All requested variabels entered.

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-66,043	1147,783		-,058	,954
	X1; Kepuasan kompensasi	50,801	28,415	,347	1,788	,082
	X2; Kepemimpinan	-29,046	30,321	-,186	-,958	,344

a. Dependent Variabel: AbsResiY2

## Lampiran 10. Hasil Uji Hipotesis

### A. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X1) → (Y1)

#### Variabels Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	X1; Kepuasan kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variabel: Y1; Kinerja

b. All requested variabels entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,588 <sup>a</sup>	,346	,328	4,89247

a. Predictors: (Constant), X1; Kepuasan kompensasi

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		Regression	1	480,321	20,067	,000 <sup>b</sup>
1	Residual	909,579	38	23,936		
	Total	1389,900	39			

a. Dependent Variabel: Y1; Kinerja

b. Predictors: (Constant), X1; Kepuasan kompensasi

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	34,733	3,833		9,061	,000
	X1; Kepuasan kompensasi	,450	,100	,588	4,480	,000

a. Dependent Variabel: Y1; Kinerja

### B. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X2) → (Y1)

#### Regression

#### Variabels Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	X2; Kepemimpinan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variabel: Y1; Kinerja

b. All requested variabels entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,496 <sup>a</sup>	,246	,226	5,25156

a. Predictors: (Constant), X2; Kepemimpinan

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		Regression	1	341,904	12,397	,001 <sup>b</sup>
1	Residual	1047,996	38	27,579		
	Total	1389,900	39			

a. Dependent Variabel: Y1; Kinerja

b. Predictors: (Constant), X2; Kepemimpinan

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,455	5,206		6,426	,000
	X2; Kepemimpinan	,405	,115	,496	3,521	,001

a. Dependent Variabel: Y1; Kinerja

### C. Hasil Uji Regresi Linier Berganda $X_1 + X_2 \rightarrow Y_1$ Regression

Variabels Entered/Removed <sup>a</sup>						
Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method			
1	X2; Kepemimpinan, X1; Kepuasan kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter			

a. Dependent Variabel: Y1; Kinerja  
b. All requested variabels entered.

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,617 <sup>a</sup>	,381	,348	4,82180		

a. Predictors: (Constant), X2; Kepemimpinan, X1; Kepuasan kompensasi

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529,661	2	264,830	11,391	,000 <sup>b</sup>
	Residual	860,239	37	23,250		
	Total	1389,900	39			

a. Dependent Variabel: Y1; Kinerja  
b. Predictors: (Constant), X2; Kepemimpinan, X1; Kepuasan kompensasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,141	4,920		6,126	,000
	X1; Kepuasan kompensasi	,346	,122	,453	2,842	,007
	X2; Kepemimpinan	,189	,130	,232	1,457	,154

a. Dependent Variabel: Y1; Kinerja

### D. Hasil Sumbangan Efektif dan Relatif Y1

Model		Summary Contribution			
		Beta	Zero-order	Effective	Relative
	X1; Kepuasan kompensasi	0,453	0,588	26,6%	69,8%
1	X2; Kepemimpinan	0,232	0,496	11,5%	30,2%
	Total			38,1%	100,0%

a. Dependent Variabel: Y1; Kinerja

## E. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X1 → Y2

### Regression

Variabels Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	X1; Kepuasan kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variabel: Y2; Kinerja  
b. All requested variabels entered.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,391 <sup>a</sup>	,153	,131	24,51152	

a. Predictors: (Constant), X1; Kepuasan kompensasi

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4123,442	1	4123,442	6,863	,013 <sup>b</sup>
	Residual	22830,958	38	600,815		
	Total	26954,400	39			

a. Dependent Variabel: Y2; Kinerja  
b. Predictors: (Constant), X1; Kepuasan kompensasi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,574	19,204		,759	,453
	X1; Kepuasan kompensasi	1,317	,503	,391	2,620	,013

a. Dependent Variabel: Y2; Kinerja

## F. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X2 → Y2

### Regression

Variabels Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	X2; Kepemimpinan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variabel: Y2; Kinerja  
b. All requested variabels entered.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,414 <sup>a</sup>	,171	,149	24,24560	

a. Predictors: (Constant), X2; Kepemimpinan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4616,129	1	4616,129	7,853	,008 <sup>b</sup>
	Residual	22338,271	38	587,849		
	Total	26954,400	39			

a. Dependent Variabel: Y2; Kinerja  
b. Predictors: (Constant), X2; Kepemimpinan

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	31,789	24,035	2,323	,014
	X2; Kepemimpinan	1,487	,531		

a. Dependent Variabel: Y2; Kinerja

## G. Hasil Uji Regresi Linier Berganda X1 + X2 → Y2 Regression

Model	Variabels Entered/Removed <sup>a</sup>		Method
	Variabels Entered	Variabels Removed	
1	X2; Kepemimpinan, X1; Kepuasan kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variabel: Y2; Kinerja  
b. All requested variabels entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Model Summary	
				Std. Error of the Estimate	
1	,453 <sup>a</sup>	,205	,162	24,06218	

a. Predictors: (Constant), X2; Kepemimpinan, X1; Kepuasan kompensasi

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5531,833	2	2765,916	4,777
	Residual	21422,567	37	578,988	
	Total	26954,400	39		

a. Dependent Variabel: Y2; Kinerja  
b. Predictors: (Constant), X2; Kepemimpinan, X1; Kepuasan kompensasi

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	39,107	24,552	1,593	,120
	X1; Kepuasan kompensasi	,764	,608	,227	,216
	X2; Kepemimpinan	1,012	,649	,281	,127

a. Dependent Variabel: Y2; Kinerja

## H. Hasil Sumbangan Efektif dan Relatif Y2

Model	Summary Contribution			
	Beta	Zero-order	Effective	Relative
	X1; Kepuasan kompensasi	0,227	0,391	8,9%
1	X2; Kepemimpinan	0,281	0,414	11,6%
	Total			20,5% 100,0%

a. Dependent Variabel: Y2; Kinerja