

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
ILMU PELAYARAN (BP2IP)
BAROMBONG**

SKRIPSI

Oleh

MUTMAINNAH

10572 04827 14



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
ILMU PELAYARAN (BP2IP)
BAROMBONG**

SKRIPSI

*Diajukan kuntuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana
pada program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

Oleh:

MUTMAINNAH

10572 04827 14

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

PERSEMBAHAN



Dengan puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT.
Karya ini kupersembahkan kepada almarhum ayah saya
(Abdul. Rahman) dan almarhuma ibu saya (Maerah),
terimakasih atas limpahan kasih sayang semasa hidupnya
dan memberikan rasa rindu yang berarti.

MOTTO

**Tidak ada masalah yang tidak bisa diselesaikan
selama ada komitmen bersama untuk
menyelesaikannya**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong"

Nama Mahasiswa : Mutmainnah
No Stambuk/NIM : 105720482714
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 30 Agustus 2018.

Makassar, 30 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Abdul Muttalib, SE. MM
NIDN: 0901125901

Pembimbing II,

Nasrullah, SE. MM
NIDN: 0914049104

Diketahui :

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ketua,

Jurusan Manajemen



Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

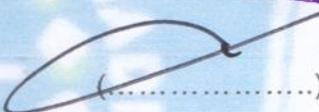
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Mutmainnah, Nim : 105720482714, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014 / 2018 M, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H/ 30 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Dzulhijjah 1439 H
Makassar, _____
30 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA
2. Ismail Badollahi, SE, M.Si, Ak.GA
3. Dr. Asdi, MM
4. Nasrullah, SE. MM 

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mutmainnah

Stambuk : 105720482714

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong"

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah di ujiankan pada tanggal 30 Agustus 2018.

Makassar, 30 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,



Mutmainnah

Diketahui Oleh :



Ketua,

Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat ALLAH SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombog**”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis **bapak Abdul Rahman dan ibu Maerah** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara – saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan

yang setinggi – tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Ibu Dr. A. Ifayani Haanurat, MM, selaku penasehat akademik yang senantiasa memberikan nasehat akademik kepada penulis
5. Bapak Abdul.. Muttalib, SE, MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak Nasrullah, SE., MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan – rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 khususnya kelas Manajemen 5 tanpa terkecuali yang telah bersama – sama penulis menjalani masa – masa perkuliahan, atas sumbangan saran dan motivasi selama ini, semoga persaudaraan kita tetap terajut untuk selamanya.

10. Siska, Amalia Haqqi, St. asrah jannah Shalehah, Nur infoni Diana, Rusliana Carolina, Kartini Lintang Mawardani terima kasih sudah banyak membantu dan memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah – mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, Agustus 2018

Mutmainnah

ABSTRAK

MUTMAINNAH, 2018 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Abdul Muttalib dan Pembimbing II Nasrullah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada balai pendidikan dan pelatihan ilmu pelayaran (bp2ip) barombong.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh jawaban atas Bagaimana kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada balai pendidikan dan pelatihan ilmu pelayaran. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong berjumlah 60 Orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian kuantitatif dan Instrumen penelitian yang digunakan adalah Kuisisioner dan Dokumentasi. Pengolahan data penelitian adalah menggunakan statistik deskriptif sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi dengan taraf signifikansi 0,05. Melalui pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut **(1)** Hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R sebesar 0.873 yang berarti bahwa kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat yaitu sebesar 87.3%. **(2)** Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan terlihat dari hasil uji t yang dilakukan nilai konstanta variabel gaya kepemimpinan jauh dibawah 0.05 yaitu sebesar 0.001

Kata Kunci : *Kompensasi Finansial, Kepemimpinan, Pegawai*

ABSTRACT

MUTMAINNAH, 2018 *Effect of Financial Compensation and Leadership Style on Employee Performance at the Shipping Science Training and Education Center (BP2IP) Barombong*, Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Guided by Supervisor I Abdul Muttalib and Supervisor II Nasrullah.

This study aims to determine the effect of financial compensation and leadership style on employee performance at the barombong (BP2IP) shipping and education center.

This study aims to obtain answers to how financial compensation and leadership style affect the performance of employees in the shipping and education training centers. The sample used in this study is 60 employees at the Barombong Sailing Science Education and Training Center. The type of research used is quantitative research and the research instruments used are questionnaires and documentation. Processing of research data is using descriptive statistics while the data analysis technique used is regression test with a significance level of 0.05. Through the processing of data obtained the following results (1) The results of the regression analysis as a whole shows R equal to 0.873 which means that financial compensation and leadership style have a strong influence that is equal to 87.3%. (2) The variables that most influence the employee's performance are the leadership style variables seen from the results of the t-test which is carried out by the leadership style variable constant value far below 0.05, that is equal to 0.001

Keywords: Financial Compensation, Leadership, Employees

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori	5
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2. Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia	6
B. Kompensasi Finansial	9
1. Pengertian Kompensasi	9
2. Pengertian Kompensasi Finansial	11
C. Gaya Kepemimpinan	12
1. Pengertian Kepemimpinan	12
2. Pengertian Gaya Kepemimpinan	13
D. Kinerja Pegawai	15
1. Pengertian Kinerja	15
2. Pengertian Pegawai	16
E. Tinjauan Impiris	18

F. Keramngka Fikir	23
G. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Jenis Penelitian	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	25
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Teknik Analisis	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
1. Sejarah Singkat Instansi	31
2. Visi dan Misi Instansi	33
3. Struktur Organisasi Perusahaan dan Uraian Tugas	34
B. Hasil Penelitian	37
C. Pembahasan	50
BAB V PENUTUP	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Skor Pilihan Jawaban Responden.....	
Tabel 4.1	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	
Tabel 4.2	Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	
Tabel 4.3	Klasifikasi Responden Berdasarkan Pekerjaan	
Tabel 4.4	Skor Jawaban Responden Mengenai Kualitas Produk (X_1)	
Tabel 4.5	Skor Jawaban Responden Mengenai Harga (X_2)	
Tabel 4.6	Skor Jawaban Responden Mengenai Keputusan Pembelian (Y)	
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	
Tabel 4.9	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	
Tabel 4.10	Hasil Analisis Uji F	
Tabel 4.11	Hasil Analisis T	
Tabel 4.12	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Model Tahap - Tahap Keputusan Pembelian	
Gambar 2.2	Kerangka Konsep.....	
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner	
2. abulasi Kuesioner.....	
3. Distribusi nilai r Tabel Signifikansi 5%	
4. Distribusi nilai t Tabel	
5. Distribusi nilai f Tabel	
6. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	
7. Hasil Uji T dan Hasil Uji F	
8. Hasil Koefisien Determinasi.....	
9. SK Penetapan Judul.....	
10. Surat Pengantar TU ke Ketua LP3M.....	
11. Surat Pengantar Ketua LP3M ke Kepala UPT P2T BKPMMD Prov. Sul-Sel .	
12. Surat Pengantar Kepala UPT P2T BKPMMD Prov. Sul-Sel ke Bupati Gowa	
13. Surat Pengantar Bupati Gowa ke Ka. Cabang PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Pallangga Kabupaten Gowa	
14. Surat Keterangan Sudah Melakukan Penelitian	
15. Lembar Kontrol Bimbingan Skripsi Pembimbing 1.....	
16. Lembar Kontrol Bimbingan Skripsi Pembimbing 2.....	
17. Riwayat Hidup.....	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, peran sector pendidikan kepelautan di Indonesia dalam rangka peningkatan dan pengembangan kompetensi pelaut yang daya bersaing sangatlah di perlukan. Untuk itulah Lembaga Diklat Pelayaran perlu memperbaiki citra diri. Selaras dengan kenyataan itulah, bagi setiap diklat pelayaran perlu memberikan pelayanan yang maksimal dan professional teradap pelaut dan menyadari pentingnya memperbaiki mutu program diklat mencakup perbaikan dan peningkatan sarana dan prasarana, perbaikan proses belajar mengajar, perbaikan pada proses pelayanan serta peningkatan kualitas SDM baik itu karyawan maupun instruktur.

Di Indonesia lembaga diklat kepelautan yang sudah mendapat approval dari IMO (International Maritime Organizing) berjumlah 8 buah dengan rincian milik pemerintah ada 8 lokasi yaitu : Indonesia bagian Timur 3 (PIP Makassar, BP2IP Barombong, BP2IP Sorong, dan BP2IP Ambon) di wilayah Jakarta dan Jawa ada 5 yaitu (PIP Semarang, BP2IP Surabaya, BP2IP Mauk Tangerang, BP3IP Jakarta dan STIP Marunda) dan 1 dilaksanakan oleh swasta yaitu Diklat Pertamina. Lembaga diklat tersebut khusus untuk mendidik para pelaut yang telah memiliki pengalaman bekerja diatas kapal tertentu. Lulusan lembaga Diklat Pelayaran diharapkan mampu memiliki keahlian dan kompetensi sesuai dengan persyaratan yang terdapat pada konvensi STCW 1995 amandemen 1978.

Pelayaran merupakan sarana yang penting untuk menjaga keselamatan berlayar bagi berbagai macam kapal. Di bidang ekonomi,

pelayaran masih diperlukan sebagai industri penunjang. Tak ada perlakuan khusus, sebagaimana diterapkan Negara-negara maju. Kemudian bentuk-bentuk conference yang dicoba diterapkan di lingkungan pelayaran masih ditafsirkan sekaligus ekonomi Indonesia sebagai bentuk kartel atau monopoli ekonomi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seseorang dalam bentuk fisik dan harus dihitung yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk memberikan rangsangan dan motivasi pada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja dan efisiensi serta efektivitas produk. Financial adalah administrasi yang mengelola urusan keluar masuknya uang pada sebuah institusi atau lembaga.

Penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi.

Finansial adalah administrasi yang mengelola urusan keluar masuknya uang pada sebuah institusi atau lembaga. Finansial sangat bergantung pada manajemen yang baik, terkontrol, dan dapat dipertanggung jawabkan pada semua pihak yang bersangkutan.

Alasan meneliti di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong yaitu banyaknya keluhan mengenai pembayaran yang menurutnya kurang menguntungkan bagi mahasiswa/i. Masalah mengenai gaya kepemimpinan pun kurap menjadi bahan perbincangan mahasiswa/i yang dinilai tidak terlalu tegas terhadap pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dan permasalahan tersebut, hal ini penulis anggap perlu untuk mengadakan penelitian, khususnya yang berhubungan dengan pembayaran dan kinerja pegawai, sehingga penulis menetapkan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong ”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah pokok dari penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada balai pendidikan dan pelatihan ilmu pelayaran?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada balai pendidikan dan pelatihan ilmu pelayaran ?

C. Tujuan Penelitian

Bersumber dari rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada BP2IP BAROMBONG.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada BP2IP BAROMBONG.

D. Manfaat Penelitian

Pada saat melakukan sebuah penelitian suatu masalah, maka diharapkan ada hasil dan manfaat yang dapat dicapai yaitu sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Untuk menambah dan memperluas wawasan berpikir penulis tentang berbagai konsep atau teori manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kompensasi financial dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi.

2. Bagi Instansi

Bagi Instansi agar menjadi bahan informasi bagi pihak manajemen instansi kaitannya terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut.

3. Bagi Akademisi

Sebagai bahan bacaan atau literatur bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Masalah-masalah SDM di Indonesia

- a. Kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas.
- b. Kurangnya tingkat pendidikan Formal yang disediakan sumber daya manusia.
- c. Kurangnya keterampilan sumber daya manusia
- d. Keterbatasan penyediaan kesempatan kerja.
- e. Rendahnya tingkat pendapatan per kapita sumber daya manusia.
- f. Rendahnya ilmu pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia.
- g. Kurangnya pengetahuan teknologi baru yang digunakan.
- h. Pembangunan perekonomian di setiap daerah tidak merata.
- i. Rendahnya produktivitas tenaga kerja.
- j. Adanya ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja.

2. Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi, yaitu :

Fungsi-fungsi pokok MSDM : Gusti Ketut Purnaya (2016:9) :

- a. Fungsi perencanaan (*planning*), melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan SDM.
- b. Fungsi Pengorganisasian (*organizing*), Menyusun suatu organisasi dengan mendisain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja dipersiapkan.
- c. Fungsi Pengarahan (*directing*), memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
- d. Fungsi Pengendalian (*controlling*), Melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standard-standard yang telah ditetapkan khususnya dibidang tenaga kerja.

Fungsi-fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia :

- a. Pengadaan SDM ini dilakukan dengan tujuan untuk menentukan dan memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Didalamnya meliputi:
 - 1) Analisis pekerjaan, penentuan kebutuhan tenaga kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
 - 2) Penarikan / perekrutan calon tenaga kerja (*recruitment*) menarik sebanyak mungkin calon-calon tenaga kerja yang memenuhi

pernyataan yang dibutuhkan dari sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia.

- 3) Seleksi tenaga kerja (*selection*) merupakan proses pemilihan tenaga kerja dari sejumlah calon tenaga kerja yang dikumpulkan melalui proses recruitment.
- 4) Penempatan (*placement*) penempatan tenaga kerja yang terpilih pada jabatan yang ditentukan.
- 5) Pembekalan (*orientation*) dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada tenaga kerja terpilih tentang deskripsi jabatan, kondisi kerja, dan peraturan organisasi.

b. Pemeliharaan (*maintenance*)

Bertujuan untuk memelihara keutuhan sumber daya manusia yang dimiliki. Wujudnya berupa rasa betah dan mempunyai kemauan untuk bekerja dengan sebaikn-baiknya pada organisasi :

- 1) Promosi dan pemindahan , sebuah proses dimana seseorang dapat memiliki kesempatan untuk menduduki jabatan di atasnya model perekrutan internal.
- 2) Penilaian prestasi kerja, sebuah penilaian kinerja sebuah karyawan atas berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.
- 3) Kompensasi jabatan (*job compensation*) usaha pemberian balas jasa atas prestasi yang telah diberikan oleh tenaga kerja.
- 4) Kepuasan kerja/integrasi (*integration*), menciptakan kondisi integrasi atau permasalahan kepentingan antar tenaga kerja dengan

organisasi yang menyangkut masalah motivasi, kepemimpinan, komunikasi, konflik dan konselling.

- 5) Hubungan perburuhan/berserikat (*labour relation*), pembahasan masalah perjanjian kerja perjanjian perburuahan, kesempatan kerja bersama, sampai penyelesaian perselisihan perburuhan.
- 6) Pemisahan/pemutusan hubungan kerja (*separation*), menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja.

c. Pengembangan (*Development*)

Bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan SDM yang telah dimiliki, sehingga tidak akan tertinggal oleh perkembangan organisasi serta ilmu pengetahuan dan teknologi.

- 1) Pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*) meningkatkan dan mengembangkan kemampuan SDM yang telah dimiliki, sehingga tidak akan tertinggal oleh perkembangan organisasi serta ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 2) Pengembangan karir (*Career Development*) tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada.

Jadi lingkup MSDM mencakup kegiatan-kegiatan seperti yang terurai di atas. Keterlibatan pekerja dalam kegiatan-kegiatan seperti itu dirasakan sangat penting. Oleh karena itu para manajer harus berusaha

mengintegrasikan kepentingan dari para pekerja dengan kepentingan dari para pekerja secara keseluruhan.

B. Kompensasi Finansial

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan masalah yang kompleks dan membingungkan. Salah satu tugas yang sangat sulit bagi para manajer sumber daya manusia adalah menyusun suatu skala atau struktur gaji yang memenuhi persyaratan adil dan layak. Tidak ada suatu cara yang pasti dan eksak untuk menentukan gaji yang tepat. Beberapa teknik yang dikembangkan sebenarnya hanyalah suatu pendekatan yang sistematis dalam penilaian yang dikenal dengan evaluasi pekerjaan atau evaluasi jabatan (*job grading*).

Kompensasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang sulit untuk dilaksanakan dan banyak menimbulkan permasalahan adalah manajemen kompensasi, makna dari kompensasi sendiri yang artinya imbalan atau pemberian identik dengan hadiah yang dapat memicu permasalahan antar pegawai. Manajemen kompensasi merupakan bagian dari SDM yang mengandung berbagai unsure di dalamnya karena memiliki dampak yang tidak mudah di segala posisi.

Latar belakang dari pemberian kompensasi ini adalah sebagai daya tarik, memberikan memotivasi agar para karyawan tetap tinggal dalam suatu perusahaan. Pengertian kompensasi sendiri dibag menjadi 3 yaitu atas kompensasi finansial secara langsung, kompensasi finansial secara tidak langsung dan kompensasi secara nonfinansial.

Bayaran yang terdiri dari upah, gaji, komisi dan bonus kita menyebutnya dengan kompensasi secara finansial. Bentuk kompensasi finansial yang tidak langsung disebut bayaran yang diberikan dalam bentuk finansial atau dapat diuangkan dalam hal ini contohnya adalah tunjangan. Sedangkan bayaran yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial secara langsung contohnya berbagai imbalan yang biasanya diterima oleh seseorang secara tidak langsung karena telah berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan. Kompensasi non finansial lebih cenderung dideskripsikan dengan kepuasan, biasanya diberikan ketika seseorang berhasil menyelesaikan pekerjaannya secara baik.

Menurut Husen Umar (2013:16), kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Cardoso (2012:69), Pengertian kompensasi menurut Cardoso adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja keras mereka.

Marihot (2014:36) , Pengertian kompensasi menurut Marihot adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, bonus, upah, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, kesehatan, uang makan, uang cuti, dan sebagainya.

Yani (2012; 139), Pengertian kompensasi menurut Yani adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

2. Pengertian Kompensasi Finansial

Finansial adalah istilah luas yang digunakan untuk menjelaskan banyak aspek dari keuangan atau industri keuangan, seperti misalnya instrument financial, layanan financial, penasehat finansial atau perencanaan financial.

Suad Husnan (2012:71), Manajemen keuangan adalah manajemen terhadap fungsi-fungsi keuangan.

Menurut Wikipedia Indonesia (2013), kompensasi adalah istilah yang menggambarkan suatu bentuk ganti rugi. Kompensasi dapat merujuk pada:

- a. Pemberian barang dapat digunakan dalam pembayaran sebuah denda akibat kesalahan, pemberian barang merupakan bentuk dari kompensasi yang bisa digunakan sebagai pemecahan solusi dalam menyelesaikan dengan melakukan perjanjian dari kedua belah pihak contohnya barang diberikan untuk melunasi piutang barang yang diberikan seharga dengan utangnya.
- b. Istilah kompensasi sendiri jika dipandang dari psikologi bisa diartikan sebagai sebuah kepuasan, kepuasan ini berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan agar seimbang atau biasa saja kepuasan menggantikan kesalahan yang pernah dilakukan.
- c. Kompensasi identik dengan sebuah imbalan yang diberikan kepada pegawai dalam perusahaan biasanya berupa uang atau barang bingkisan.

C. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah kemampuan atau kekuasaan yang digunakan oleh pimpinan untuk menggerakkan para pengikutnya untuk mencapai visi atau tujuan organisasi. Ada beberapa pendekatan untuk menggerakkan pengikut antara lain memotivasi atau membujuk pengikut, menjadi teladan, menerapkan *reward*, memaksa dengan hukuman, dan *public speaking*. Semua pendekatan tersebut bias diterapkan tergantung pada situasi dan kondisinya.

Sifat-sifat kepemimpinan adalah bagian dari susunan dasar seseorang. Sifat-sifat tersebut baru menjadi jelas dan tampak sampai orang itu berada dalam situasi kepemimpinan. Jika seseorang tidak mempunyai karakter dasar memimpin, maka ia tidak akan menjadi seseorang tidak mempunyai potensi memimpin akan dengan sendirinya mendapatkan peran sebagai pemimpin. Lahirnya pemimpin dapat terjadi karena dua kemungkinan, yaitu:

1. Pemimpin yang hadir secara alami, ditakdirkan oleh Tuhan, karena keturunan Raja. Kepemimpinan tidak dibentuk dan direncanakan tetapi didasarkan pada keturunan.
2. Dibentuk oleh kelompok tertentu dan dibesarkan oleh situasi politik yang memberi kesempatan untuk menjadi pemimpin. Pemimpin dari bawah atau oleh para pengikut. Masa kepemimpinan sangat kondisional dan situasional, dalam kurun waktu tertentu, diatur oleh undang-undang, dan masa jabatannya dibatasi.

Lima komponen utama dalam pengertian kepemimpinan

- a) Visi /misi dan tujuan
- b) Pemimpin dan kemampuannya
- c) Pengikut
- d) Proses dan gerakan
- e) Kemampuan

2. Pengertian gaya Kepemimpinan

Definisi dari gaya kepemimpinan telah mengalami perubahan akan perkembangan dan pergeseran. Dalam era lama gaya kepemimpinan diartikan sebagai gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Dalam era baru gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan, mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi.

Kartini Kartono (2013:34), Gaya kepemimpinan adalah sifat kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Miftah Thohah (2012:49), Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang

tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Macam-macam gaya kepemimpinan.

- a. Gaya kepemimpinan *otoriter/ authoritarian* adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.
- b. Gaya kepemimpinan *demokratis/democratic* adalah gaya pimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan, setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.
- c. Gaya kepemimpinan *bebas/aizzez faire* pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

D. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Organisasi dibentuk agar berjalan, berkembang, memberi hasil nyata, dan tetap bertahan untuk terus menjalankan kegiatannya. Tentulah ini semua dibantu oleh individu-individu di dalam organisasi tersebut. Dan setiap individu yang berperan, harus memberi sumbangsih kinerja terhadap organisasi.

Kinerja berbicara mengenai apa yang bisa dikerjakan dan apa yang bias dihasilkan individu untuk organisasi. Berikut beberapa pengertian kinerja yang disampaikan oleh beberapa ahli:

Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedarmayanti (2013:260), Kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:2) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dari beberapa pengertian di atas, kinerja dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu. Prinsip-prinsip kinerja yang dimiliki individu akan memudahkan individu lain untuk mengetahui kemampuan individu tersebut. Prinsip-prinsip kinerja tersebut adalah:

- a. Kerja sama menunjukkan bahwa individu memiliki semangat untuk belajar dan berbagi.

- b. Keterbukaan berfungsi untuk menciptakan suasana keakraban di dalam suatu organisasi.
- c. Konsistensi adalah Pendegelasan tugas yang diberikan atasan kepada bawahan, hendaknya dijalankan dengan sebaik-baiknya.

2. Pengertian Pegawai

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.

Menurut A.W. Widjaja (2012:113) pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Menurut Musanef (2013:5) pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

E. Tinjauan Empiris

Tabel 1.1 : Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian	Persamaan penelitian
1.	Iwayan Niko susanta, Mayun Nadiasa, Ida Bagus Rani Adnyana (2013)	Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada jasa konstruksi di Denpasar	Kompensasi (X1) Kepemimpinan (X2) Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara kompensasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja diperoleh	Menggunakan analisis determinasi dan koefisien linier berganda serta memiliki kesamaan variabel kompensasi,ke pemimpinan dan kinerja karyawan

				dari hasil analisis	
2.	Mulyadi (2012)	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Balai pustaka	Pemberian kompensasi (X1) Kinerja karyawan (Y)	Hasil dari penelitian ini adalah: pemberian kompensasi mempunyai hubungan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Menggunakan analisis regresi dan memiliki kesamaan variabel kompensasi dan kinerja karyawan
3.	Mr. Abdul Hameed, Mphil, dkk (2014)	<i>Impact of compensation employee performance (empirical evidence from banking sector</i>	<i>Compensation Employee performance</i>	<i>Compensation has different positive impact on employee performance. It is</i>	Menggunakan analisis deskriptif serta kesamaan variabel kompensasi dan kinerja

		<i>of Pakistan)</i>		<i>proved from correlation analysis that all the independent variables have weak or moderate positive relationship to each others.</i>	pegawai
4.	Yoga arsyenda (2013)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus BAPPEDA kota malang)	Motivasi kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh	Menggunakan metode analisis regresi linier berganda serta kesamaan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai

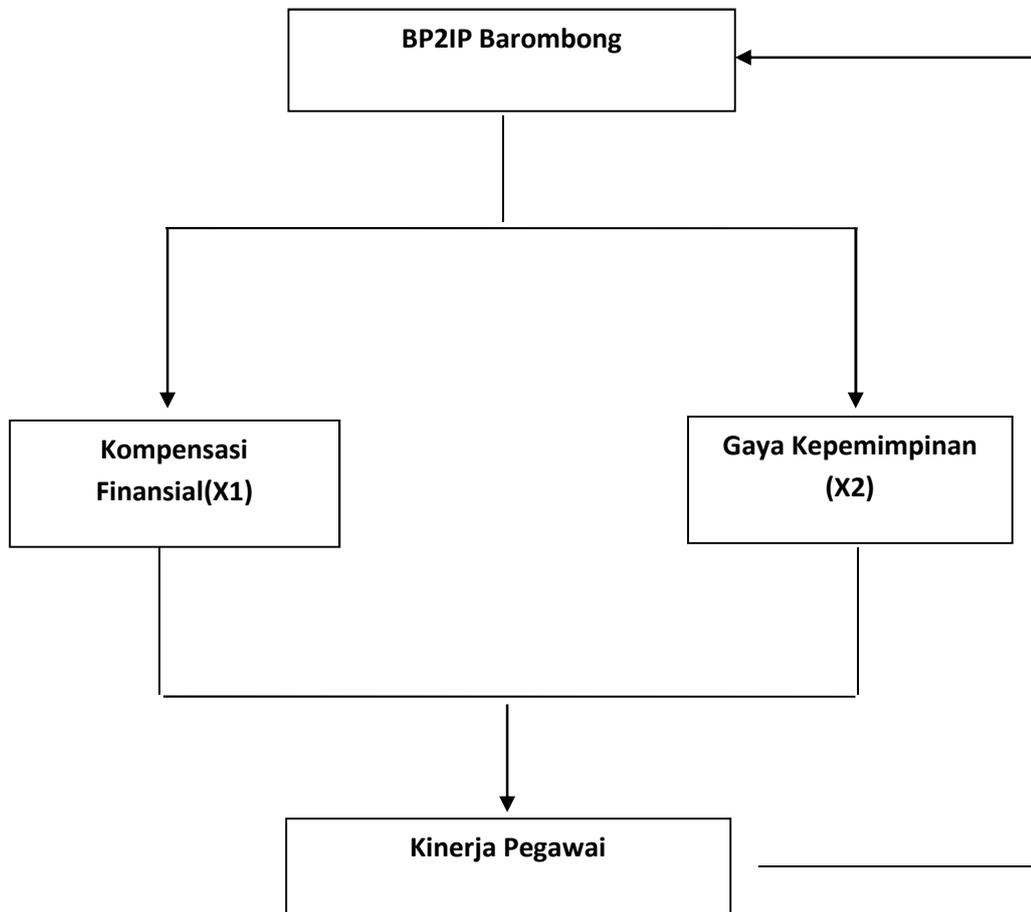
				uh terhadap kinerja pegawai dimana variabel disiplin kerja lebih besar pengaruh nya	
5.	I wayan tresna ariana dan I gede riana (2012)	Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel cendana resort & spa ubud, Gianyar	Kepemimpina n (X1) Kompensasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja (Y)	Kepemim pinan merupaka n variabel bebas yang berpengar uh dominan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja	Menggunakan uji validitas dan reabilitas, analisis deskriptif, asumsi klasik, dan analisis regresi berganda serta memiliki kesamaan semua variabel

				karyawan	
--	--	--	--	----------	--

F. Kerangka Fikir

Berikut kerangka konsep dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Gambar 2.1 :Kerangka Fikir



G. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori-teori dan atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif Karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara penamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu pelayaran (BP2IP) Barombong Adapun waktu penelitian yaitu kurang lebih 2 bulan mulai Juni sampai Agustus 2018.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Operasional merupakan suatu definisi yang berdasarkan pada suatu karakteristik yang dapat diobservasi (pengamatan) dari apa yang sedang didefinisikan ataupun juga “mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang dapat menggambarkan suatu perilaku maupun gejala yang dapat diamati seta yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain.

1. Kompensasi finansial adalah bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.
3. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai dan dosen di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2014:81) menyatakan Teknik sampling menggunakan Teknik pengambilan sampel. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menentukan penduduk mana yang akan dijadikan sumber data, maka pengambilan sampelnya berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong, yaitu 60 Orang.

E. Teknik pengambilan data

Menurut Suharsimi Arikunto (2013:11) dalam bukunya *Manajemen Penelitian*, Metode pengumpulan data adalah cara – cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data adalah :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya menggunakan 4 alternatif pilihan, sebagai persepsi responden atas kualitas produk dan gaya hidup yang memengaruhi konsumen menggunakan Indihome. 4 alternatif jawaban yang disiapkan meliputi :

- 1) Sangat Tidak Setuju nilainya 1
- 2) Tidak Setuju nilainya 2
- 3) Setuju nilainya 3
- 4) Sangat Setuju nilainya 4

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mencatat dan menyalin berbagai dokumen yang ada dalam instansi terkait Suharsimi Arikunto (2002: 135). Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari metode dokumentasi adalah data yang didapatkan dari kuisioner.

F. Teknik Analisis Data

Setelah semua data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis data sehingga data-data tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan analisis kuantitatif. Adapun gambaran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah :

1. Uji validitas data. Validitas adalah Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau kesahitan suatu instrument. "Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukurnya" (Sugiyono, 2004;105). Criteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid.
 - b. Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
2. Uji reliabilitas data. Reliability menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk diinginkan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat diandalkan. Variabel – variabel tersebut dikatakan reliable apabila cronbach alphanya memiliki nilai lebih besar dari 0.60 yang berarti bahwa instrument tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang.
 3. Analisis deskriptif untuk menggambarkan data apa adanya yang meliputi data nilai total, minimum dan maksimum, rata – rata, dan standar deviasi.
 4. Uji Asumsi Klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas data dan uji heteroskedastisitas.
 - a. Normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus di uji kenormalan distribusinya.

b. Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan residual antara pengamatan satu dan pengamatan lainnya.

5. Untuk pengujian hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

B_0 = Konstanta

B_1, β_2 = Koefisien regresi

$X_1, X_2,$ = Variabel bebas

ϵ = *Epsilon* (kesalahan)

6. Untuk melihat kedekatan hubungan antara variabel bebas (*Independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*) dijelaskan oleh koefisien (R) apabila nilai $R > 0,05$ berarti hubungan kuat, $R = 0,05$ berarti hubungan sedang dan $R < 0,05$ berarti hubungan lemah.

7. Untuk mengukur signifikan hubungan masing – masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) akan digunakan uji t.

8. Untuk mengukur hubungan seluruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat, digunakan uji statistik yaitu uji F dengan derajat kemaknaan 95% atau alpha (α) = 5%

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

Sejarah BP2IP Barombong dimulai sejak bulan Januari 1974 dimana saat itu Presiden Republik Indonesia Bapak Soeharto dengan Perdana Menteri Jepang Tanaka berkenan membicarakan kerjasama antara pemerintah Indonesia dengan Pemerintah Jepang dalam memenuhi kebutuhan pelaut tingkat dasar. Selanjutnya Pemerintah Jepang mengirimkan team survey dipimpin oleh Prof. Fumio Shintani untuk memformulasikan *basic design* dan lokasi pembangunan gedung dan *survey* dilakukan di Sumatera, Jawa, Sulawesi dan Seram. Pada bulan Agustus 1975, dari hasil survey dilaporkan beberapa lokasi yang memungkinkan untuk pembangunan institusi pendidikan kepelautan tingkat dasar yaitu Belawan, Surabaya, Ujung pandang dan Ambon. Sebagai tindak lanjut Pemerintah Indonesia menawarkan kepada Pemerintah Jepang untuk bekerjasama dalam membangun Sekolah Pelayaran Tingkat Dasar di Ujung Pandang melalui *Grant Aid Project*.

Pada 31 Maret 1979 s/d 14 Maret 1980, pembangunan Sekolah Pelayaran Tingkat Dasar di Ujung Pandang dilaksanakan dengan bantuan Pemerintah Jepang, APBN dan beberapa Perusahaan Pelayaran. Tanggal 28 Juni 1980 gedung diresmikan penggunaannya oleh Menteri

Perhubungan Bapak Roesmin Nuryadin sebagai Diklat Pelaut Tingkat Dasar dengan nama Balai Pendidikan dan Latihan Pelayaran Dasar (BPLPD) atau Barombong Rating School. Balai Pendidikan dan Latihan Pelayaran ilmu pelayaran Barombong.

2. Logo dan Motto Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

Logo BP2IP Barombong



Motto BP2IP Barombong

PARATIO VOLUNTAS ET POSIBILITAS PROMUNDO

3. Visi dan Misi Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong

Adapun visi Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong:

- a. Menjadikan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kepelautan Yang Menghasilkan Pelaut berdaya Saing Tinggi, Yang Prima, Profesional dan Beretika Sesuai Standar Nasional dan Internasional
- b. Misi Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong
Ada beberapa hal yang harus dicapai ataupun misi dari Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong yaitu:
 - 1) Meningkatkan kinerja sumber daya pembelajaran.
 - 2) Meningkatkan kemampuan pengelolaan sumber daya pembiayaan. dalam proses menuju kemandirian pembiayaan dengan pola BLU.
 - 3) Meningkatkan kualitas layanan dalam mempertahankan dan meningkatkan pengguna jasa.
 - 4) Meningkatkan penerapan prinsip transparansi, legalitas, dan akuntabel dalam pengelolaan jasa layanan dan keuangan.
- c. Sasaran Strategis Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, maka Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong mempunyai Sasaran Strategis yaitu:
 - 1) Meningkatkan sumber daya pengajar yang profesional.
 - 2) Meningkatkan pelayanan mutu yang berkualitas dan profesional.
 - 3) Membangun organisasi yang transparan, resmi dan anti korupsi

4. Struktur Organisasi Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.



a. Kepala BP2IP BAROMBONG mempunyai tugas yaitu:

- 1) Penyusunan rencana dan program pendidikan dan pelatihan.
- 2) Pelaksanaan pemberian materi perkuliahan, pembelajaran, dan praktek-praktek di laboratorium, simulator, dan bengkel serta praktek kerja lapangan.
- 3) Pengembangan kurikulum, sistem dan metode serta sumber-sumber pembelajaran.

- 4) Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan ilmu pelayaran.
- 5) Pelaksanaan dan bimbingan peserta pendidikan dan pelatihan.
- 6) Evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
- 7) Pelaksanaan kerjasama pendidikan dan pelatihan.
- 8) Pelaksanaan administrasi dan kerumahtanggaan.
- 9) Pengelolaan unit penunjang BP2IP.
- 10) Pengembangan sistem manajemen mutu BP2IP.

b. Sub bagian Tata Usaha mempunyai tugas yaitu:

Melakukan penyusunan rencana, urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, surat-menyurat, kearsipan, hubungan masyarakat, kerumahtanggaan, evaluasi, dan penyusunan laporan.

c. Seksi Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas yaitu:

Melakukan penyusunan program dan administrasi pengajaran, kerjasama dan praktek kerja lapangan, pengabdian masyarakat serta evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

d. Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas yaitu Melakukan pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan.

e. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas:

Kelompok Jabatan Fungsional sesuai dengan bidang tugas keahliannya berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku, Kelompok Jabatan Fungsional dikoordinasikan oleh seorang tenaga

fungsional senior yang ditunjuk oleh Kepala BP2IP, jumlah tenaga fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

f. Perwakilan Manajemen Mutu (Quality Management Representatif)

Merupakan unit non struktural pada BP2IP yang mempunyai tugas yaitu mendokumentasikan, memelihara dan mengendalikan sistem manajemen mutu pada BP2IP. Perwakilan Manajemen Mutu (Quality Management Representative) dipimpin oleh seorang Kepala Perwakilan yang berada dibawah dan tanggung jawab langsung Kepala BP2IP.

g. Unit Penunjang mempunyai tugas yaitu:

Melakukan kegiatan pelayanan dalam menunjang pelaksanaan kegiatan BP2IP. Masing- masing unit penunjang terdiri atas unit perpustakaan, unit asrama, unit kapal latih, unit bengkel, unit bahasa, unit laboratorium, unit simulator, unit poliklinik, unit bimbingan dan konseling, unit pembinaan mental dan moral.

Masing-masing unit penunjang dipimpin oleh seorang kepala unit dan berada di bawah koordinasi Kepala Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan dan Pelatihan untuk unit perpustakaan, unit asrama, unit kapal latih, unit bengkel, unit bahasa, unit laboratorium, unit simulator, unit poliklinik, dan berada dibawah koordinasi Kepala Seksi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan untuk unit bimbingan dan konseling, dan unit pembinaan mental dan moral.

- h. Unit Perpustakaan mempunyai tugas merencanakan pengadaan kebutuhan buku bacaan dan sumber informasi lainnya untuk keperluan pendidikan dan pelatihan serta melayani pengguna jasa perpustakaan.

B. Hasil penelitian

1. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini jumlah kuisisioner yang disebar sebanyak 100 kuisisioner yang dilakukan pada bulan Juni sampai Agustus 2018. Kuisisioner yang kembali sebanyak 60 kuisisioner artinya persentase tingkat pengembalian kuisisioner sebanyak 60%. Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1

Kriteria Responden

Kriteria	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin :		
• Laki – laki	29	48%
• Perempuan	31	52%
Jumlah	60	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas maka jumlah responden paling banyak adalah responden perempuan dengan persentase 52% sedangkan responden laki-laki dengan persentase 48%.

C. Analisis Deskriptif

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel – variabel penelitian (kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai) peneliti menggunakan tabel deskriptif yang tersaji ada tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2
Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance	Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error						
Kompensasi_Finansial	60	10	19	29	1460	24.33	2.006	4.023	.025	.608
gaya_Kepemimpinan	60	9	19	28	1406	23.43	1.863	3.470	.244	.608
Kinerja_Pegawai	60	7	21	28	1432	23.87	1.702	2.897	.742	.608
Valid N (listwise)	60									

Sumber : Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 16.00, 2018

Dari tabel tersebut, berdasarkan jawaban dari 60 responden maka hasil pengukuran variabel Kompensasi Finansial mempunyai total jawaban seluruhnya berjumlah 1460 dengan jawaban terendah 19 dan tertinggi 29 sehingga diperoleh skor jawaban rata – rata 24.33 dan standar deviasi 2.006.

Hasil pengukuran variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai total jawaban seluruhnya berjumlah 1406 dengan jawaban terendah 19 dan tertinggi 28 sehingga diperoleh skor jawaban rata – rata 23.43 dan standar deviasi 1.863.

Hasil pengukuran variabel Kinerja Pegawai mempunyai total jawaban seluruhnya berjumlah 1432 dengan jawaban terendah 21 dan tertinggi 28 sehingga diperoleh skor jawaban rata – rata 23.87 dan standar deviasi 1.702.

D. Hasil Uji Kualitas Data

Ada dua prosedur yang dilakukan untuk mengukur validitas dan reliabilitas yaitu :

Uji validitas dilakukan dengan melihat “korelasi antara skor butir dengan skor faktor hams berkorelasi positif, kemudian membandingkan r tabel dengan r hitung dari tiap butir pertanyaan pada $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan (n-k)” (Santoso, 2000:41) secara rinci hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada lampiran.

Tabel 4.3

Validitas Instrument Pertanyaan Variabel Kompensasi Finansial

Item	<i>Corrected Item Total Correlation (r hitung)</i>	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.420	0.254	Valid
Pertanyaan 2	0.494	0.254	Valid
Pertanyaan 3	0.490	0.254	Valid
Pertanyaan 4	0.311	0.254	Valid
Pertanyaan 5	0.599	0.254	Valid
Pertanyaan 6	0.490	0.254	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 16.00, 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa uji validitas menunjukan semua pertanyaan variabel kompensasi finansial valid karena r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5%

Tabel 4.4

Validitas Instrument Pertanyaan Variabel Gaya Kepemimpinan

Item	<i>Corrected Item Total Correlation (r</i> hitung)	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.462	0.254	Valid
Pertanyaan 2	0.498	0.254	Valid
Pertanyaan 3	0.515	0.254	Valid
Pertanyaan 4	0.297	0.254	Valid
Pertanyaan 5	0.326	0.254	Valid
Pertanyaan 6	0.456	0.254	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 16.00, 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa uji validitas menunjukan semua pertanyaan variabel gaya kepemimpinan valid karena r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 4.5**Validitas Instrument Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai**

Item	<i>Corrected Item Total Correlation (r</i> hitung)	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.605	0.254	Valid
Pertanyaan 2	0.270	0.254	Valid
Pertanyaan 3	0.336	0.254	Valid
Pertanyaan 4	0.471	0.254	Valid
Pertanyaan 5	0.297	0.254	Valid
Pertanyaan 6	0.503	0.254	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 16.00, 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa uji validitas menunjukkan semua pertanyaan variabel kinerja pegawai valid karena r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 4.6**Hasil Uji Reliabilitas Item Pertanyaan**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Status
1	Kompensasi Finansial (X1)	0.717	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	0.710	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.721	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 16.00, 2018

Dari hasil output reliabilitas variabel Kompensasi Finansial menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* $0.717 > 0.60$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan variabel kompensasi finansial sudah memiliki reliabilitas yang tinggi.

Dari hasil output reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* $0.710 > 0.60$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan sudah memiliki reliabilitas yang tinggi.

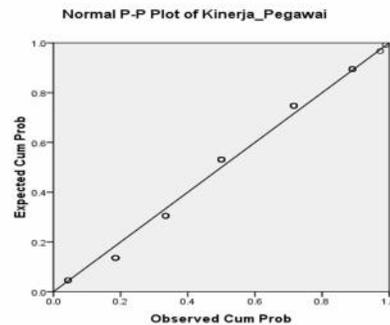
Dari hasil output reliabilitas variabel Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* $0.721 > 0.60$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan variabel kinerja pegawai sudah memiliki reliabilitas yang tinggi.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dapat juga dengan melihat hidtogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, demikian sebaliknya.

Pada penelitian ini hasil pengolahan data menampilkan grafik normal, plot yang ada menunjukkan titik menyebar sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, demikian juga dengan grafik histogram memberikan pola distribusi normal. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksikan kinerja pegawai berdasarkan variabel bebasnya yaitu kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan.

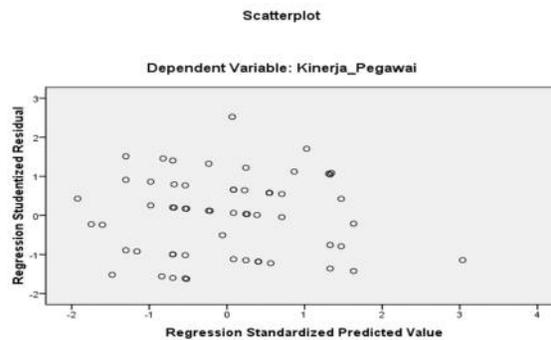


Sumber : Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 16.00, 2018

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SREISD dan ZPRED dimana dasar analisisnya adalah :

- 1) Jika titik – titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, bergelombang, melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil pengolahan data primer dengan SPSS

16.00, 2018

Dari grafik Scatterplot dan Partial Regression Plot penelitian ini terlihat titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel bebasnya (kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan).

c. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Uji R (Determinan)

Berdasarkan hasil olahan SPSS, maka dibawah ini adalah hasil output SPSS versi 16.00 :

Tabel 4.7**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	gaya_Kepemimpinan, Kompensasi_Finansial ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 16.00, 2018

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan analisis statistik deskriptif yaitu sebagai berikut :

- Variabel yang dimasukkan ke dalam persamaan adalah variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan.
- Tidak ada variabel terikat yang dikeluarkan (*removed*).
- Metode yang digunakan untuk memasukkan data yaitu metode enter.

Tabel 4.8**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 ^a	.730	.704	1.006	1.862

a. Predictors: (Constant), gaya_Kepemimpinan, Kompensasi_Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 16.00, 2018

Dari tabel *Model Summary* di atas, dapat kita lihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R sebesar 0.873 yang berarti bahwa kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat yaitu sebesar 87.3% dikatakan kuat, karena angka tersebut diatas 0.5 atau diatas 50% sedangkan nilai R Square atau nilai koefisien determinasi sebesar 0.730 yang berarti bahwa variabel terikat (kinerja pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan) sebesar 73% dan selebihnya 27% (100 % - 73%) dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak dapat diikutsertakan dalam penelitian ini. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.704 atau 70.4% pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Uji t (Individual)

Berdasarkan hasil analisis SPSS versi 16.00 maka diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 4.9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.180	1.082		6.389	.000
Kompensasi_ Finansial	.436	.110	.161	1.226	.002

gaya_					
Kepemimpinan	.447	.122	.172	1.394	.001

a. Dependent Variable:

b. Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 16.00, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terlihat pada tabel 4.9 pada kolom *Unstandardized coefficients* bagian B diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 10.180 + 0.436 X_1 + 0.447 X_2$$

Konstanta sebesar 10.180 menyatakan jika tidak ada variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) maka Kinerja Pegawai yang diperoleh adalah sebesar 10.180.

Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai karena nilai t hitung 1.226 > t tabel 1.006. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai karena nilai t hitung 1.394 > t tabel 1.006.

3). Uji F (simultan)

Berdasarkan analisis SPSS versi 16.00 maka diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 4.10
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.132	2	1.566	7.882	.000 ^a

Residual	165.801	57	1.909		
Total	170.933	59			

- a. Predictors: (Constant), gaya_Kepemimpinan,
Kompensasi_Finansial
- b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data primer dengan SPSS 16.00, 2018

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung > F tabel yaitu $7.882 > 1.90$ kemudian taraf signifikansi 0.000 karena probabilitas (0.000) kurang dari 0.05 maka model regresi berganda bisa dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai atau bisa dikatakan bahwa kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian hasil peneliti menerima hipotesis pada Uji F yang berarti kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian uji t hipotesis dapat sepenuhnya diterima karena semua variabel bebas mempunyai angka probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05

F. Pembahasan

Hasil uji hipotesis pertama adalah Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai t hitung variabel kompensasi finansial sebesar 1.226 dengan nilai signifikan sebesar 0.002 sedangkan nilai t tabel 1.006 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($1.226 > 1.006$) hal ini

berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong. Kompensasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang sulit untuk dilaksanakan dan banyak menimbulkan permasalahan adalah manajemen kompensasi, makna dari kompensasi sendiri yang artinya imbalan atau pemberian identik dengan hadiah yang dapat memicu permasalahan antar pegawai. Manajemen kompensasi merupakan bagian dari SDM yang mengandung berbagai unsure di dalamnya karena memiliki dampak yang tidak mudah di segala posisi.

Bayaran yang terdiri dari upah, gaji, komisi dan bonus kita menyebutnya dengan kompensasi secara finansial. Bentuk kompensasi finansial yang tidak langsung disebut bayaran yang diberikan dalam bentuk finansial atau dapat diuangkan dalam hal ini contohnya adalah tunjangan. Sedangkan bayaran yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial secara langsung contohnya berbagai imbalan yang biasanya diterima oleh seseorang secara tidak langsung karena telah berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan. Kompensasi non finansial lebih cenderung dideskripsikan dengan kepuasan, biasanya diberikan ketika seseorang berhasil menyelesaikan pekerjaannya secara baik.

Hasil uji hipotesis kedua adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 1.394 dengan nilai signifikan sebesar 0.001 sedangkan nilai t tabel 1.006 sehingga t hitung $>$ t tabel ($1.394 > 1.006$) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti Gaya kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

Dalam era lama gaya kepemimpinan diartikan sebagai gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam era baru gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan, mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi. Hasil uji hipotesis ketiga adalah Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai F hitung variabel Kinerja Pegawai sebesar 7.882 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti Kompensasi Finansial dan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2012) bahwa kompensasi finansial mempunyai hubungan positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang di dukung oleh I Wayan Niko Susanta, Ida Bagus Rani Adnyana (2013) bahwa adanya hubungan signifikan antara kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja diperoleh dari hasil analisis.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasannya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data regresi linier berganda diperoleh hasil uji t yang diperlukan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel bebas. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan arah positif, artinya semakin bagus kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan yang diberikan maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Barombong.
2. Hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R sebesar 0.873 yang berarti bahwa kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat yaitu sebesar 87.3%.
3. Dari hasil penelitian dan olah data yang dilakukan dari kedua variabel bebas yaitu kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan. Yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan terlihat dari hasil uji t yang dilakukan nilai konstanta variabel gaya kepemimpinan jauh dibawah 0.05 yaitu sebesar 0.001

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada balai pendidikan dan pelatihan ilmu pelayaran barombong, maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Sebaiknya dalam memberi kompensasi atasan harus memperhatikan prestasi pegawai, keadilan dan kemampuan.
2. Kompensasi menduduki posisi dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai maka pengambil kebijakan agar memperhatikan kompensasi diberikan kepada pegawai supaya kinerja semakin meningkat.
3. Motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus lebih ditingkatkan lagi yaitu dengan cara memberikan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda
- Cardosa. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Gusti Ketut. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Andi Offset
- Harsuko Riniwati. 2016. Manajemn Sumber Daya Manusia. Malang: UB press
- Handoko. 2014. Mnajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Husen Umar. 2013. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmaterra
- Kartini. 2013. Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkuprawira. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia
- Marihot. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Martoyo. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Miftah Thohah. 2012. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers
- Musanef. 2013. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta: Haji Masagung
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Alfabeta, CV Bandung
- Suad Husnan. 2012. Manajemen Keuangan: Teori dan Penerapan. Yogyakarta: BPFE
- Timotius Duha. 2016. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama)
- William. 2013. Surat Kepada Pimpinan. Jakarta: Binarupa Aksara
- Wirawan. 2013. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba
- W. Widjaja. 2012. Administrasi Kepegawaian. Bandung: Rajawali

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

**“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN ILMU PELAYARAN (BP2IP) BAROMBONG”**

1. Identitas Responden

- Nama :
Jenis Kelamin : L / P (Lingkari Salah Satu)
Usia :
Pendidikan terakhir :

2. Jawablah pertanyaan berikut dengan memberi tanda silang (x) pada kolom yang tersedia !

- STS** : Sangat Tidak Setuju **S** : Setuju
TS : Tidak Setuju **SS** : Sangat Setuju
KS : Kurang Setuju

A. Gaya kepemimpinan

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pimpinan selalu menghargai masukan atau pendapat pegawai					
2.	Pemimpinan anda mempunyai hubungan sosial yang baik dengan pegawai					
3.	Pemimpin anda memberi motivasi dan dorongan kepada pegawai agar berprestasi dalam bekerja.					
4.	Pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri anda dalam					

	menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan.					
5.	Pimpinan selalu menunjukkan kecerdasan dan intelektualitas berfikir dalam proses pengambilan keputusan					
6.	Pimpinan selalu menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan					

B. KUESIONER KOMPENSASI FINANSIAL

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa, upah yang diterima dapat memicu motivasi dan semangat kerja					
2.	Upah yang diterima sudah sesuai dengan peranan/posisi saya di instansi					
3.	Jabatan saya dalam instansi, mempengaruhi gaji yang saya terima					
4.	Dengan penerimaan gaji yang tepat waktu, saya dapat bekerja dengan baik					
5.	Bonus yang diberikan instansi sebanding dengan waktu kerja lembur					
6.	Bonus yang diberikan instansi sesuai dengan prestasi pegawai					

C. KUESIONER KINERJA PEGAWAI

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya dituntut untuk selalu teliti					
2.	Saya selalu memperhatikan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Pegawai terampil dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
4.	Saya selalu berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas					
5.	saya selalu mengikuti agenda atau jadwal kerja					
6.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					

Lampiran 2.

Tabulasi Hasil Kuisisioner Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

No	Kompensasi Finansial						Gaya Kepemimpinan						Kinerja Pegawai						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	3	5	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	74
2	5	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	70
3	3	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	3	4	76
4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	71
5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	68
6	5	3	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	71
7	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	3	4	72
8	3	3	5	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	71
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	67
10	5	3	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	73
11	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	3	5	3	3	4	73
12	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4	4	5	3	4	5	3	69
13	3	3	3	5	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	67
14	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	5	4	4	3	5	3	71
15	5	5	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	72
16	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	3	3	3	4	5	3	72
17	4	3	3	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	77
18	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	5	5	3	5	5	3	4	75
19	4	3	5	3	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	72
20	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5	3	3	3	4	5	4	70
21	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	69
22	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	69
23	5	3	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	72
24	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	5	3	3	3	4	4	72
25	4	3	3	4	4	3	5	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	67
26	5	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	71
27	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	69
28	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	3	5	4	4	5	71
29	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	69
30	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	66
31	3	3	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	70
32	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	3	75
33	5	4	3	3	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	73
34	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	77
35	5	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5	4	71
36	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	68

37	5	4	3	4	4	5	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	68
38	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	74
39	4	4	3	3	5	5	5	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	69
40	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	72
41	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	75
42	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	76
43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	3	5	4	4	78
44	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	71
45	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	74
46	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	69
47	5	4	5	3	5	5	3	4	5	3	3	5	5	4	5	3	4	4	75
48	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	5	69
49	3	3	5	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	71
50	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	71
51	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	5	3	3	4	69
52	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	72
53	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	3	3	74
54	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	76
55	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	79
56	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	72
57	4	3	5	5	3	5	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3	69
58	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	70
59	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	69
60	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	3	4	4	76

Lampiran 3.

**Hasil Validasi dan Reliabilitas
Validitas Kuisisioner Kompensasi Finansial**

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P_1	4.35	.685	60
P_2	3.80	.684	60
P_3	3.98	.748	60
P_4	4.10	.706	60
P_5	4.13	.724	60
P_6	3.97	.736	60
P_jumlah	24.33	2.006	60

Correlations

		P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_jumlah
P_1	Pearson Correlation	1	.261*	-.022	-.179	.075	.091	.420**
	Sig. (2-tailed)		.044	.870	.171	.568	.490	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
P_2	Pearson Correlation	.261*	1	.027	.007	.055	.088	.494**
	Sig. (2-tailed)	.044		.841	.958	.678	.506	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P_3	Pearson Correlation	-.022	.027	1	-.093	.317*	.091	.490**
	Sig. (2-tailed)	.870	.841		.479	.014	.487	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P_4	Pearson Correlation	-.179	.007	-.093	1	.139	.007	.311*
	Sig. (2-tailed)	.171	.958	.479		.289	.961	.015
	N	60	60	60	60	60	60	60
P_5	Pearson Correlation	.075	.055	.317*	.139	1	.072	.599**
	Sig. (2-tailed)	.568	.678	.014	.289		.584	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P_6	Pearson Correlation	.091	.088	.091	.007	.072	1	.490**
	Sig. (2-tailed)	.490	.506	.487	.961	.584		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P_jumlah	Pearson Correlation	.420**	.494**	.490**	.311*	.599**	.490**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.015	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Validitas Kuisiонер Gaya Kepemimpinan

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P_1	4.07	.733	60
P_2	3.75	.704	60

P_3	4.02	.770	60
P_4	3.68	.651	60
P_5	4.02	.770	60
P_6	3.90	.730	60
P_Jumlah	23.43	1.863	60

Correlations

		P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_Jumlah
P_1	Pearson Correlation	1	.230	-.002	-.062	-.092	.108	.462**
	Sig. (2-tailed)		.077	.988	.640	.484	.413	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P_2	Pearson Correlation	.230	1	.227	-.176	-.242	.247	.498**
	Sig. (2-tailed)	.077		.082	.179	.062	.057	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P_3	Pearson Correlation	-.002	.227	1	-.091	-.143	.275*	.515**
	Sig. (2-tailed)	.988	.082		.490	.274	.034	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P_4	Pearson Correlation	-.062	-.176	-.091	1	.484**	-.318*	.297*
	Sig. (2-tailed)	.640	.179	.490		.000	.013	.021
	N	60	60	60	60	60	60	60
P_5	Pearson Correlation	-.092	-.242	-.143	.484**	1	-.178	.326*
	Sig. (2-tailed)	.484	.062	.274	.000		.174	.011
	N	60	60	60	60	60	60	60
P_6	Pearson Correlation	.108	.247	.275*	-.318*	-.178	1	.456**
	Sig. (2-tailed)	.413	.057	.034	.013	.174		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P_Jumlah	Pearson Correlation	.462**	.498**	.515**	.297*	.326*	.456**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.021	.011	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Validitas Kuisiioner Kinerja Pegawai

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P_1	4.13	.791	60
P_2	3.95	.723	60
P_3	4.10	.706	60
P_4	3.87	.676	60
P_5	3.85	.685	60
P_6	3.97	.688	60
P_Jumlah	23.87	1.702	60

Correlations

		P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_Jumlah
P_1	Pearson Correlation	1	.012	.188	.097	-.119	.164	.605**
	Sig. (2-tailed)		.928	.150	.460	.366	.211	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P_2	Pearson Correlation	.012	1	-.123	-.083	-.118	-.072	.270 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.928		.350	.527	.369	.587	.037
	N	60	60	60	60	60	60	60
P_3	Pearson Correlation	.188	-.123	1	-.043	-.319 ⁺	.077	.336**
	Sig. (2-tailed)	.150	.350		.746	.013	.560	.009
	N	60	60	60	60	60	60	60
P_4	Pearson Correlation	.097	-.083	-.043	1	.103	.100	.471**
	Sig. (2-tailed)	.460	.527	.746		.435	.449	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P_5	Pearson Correlation	-.062	-.176	-.091	1	.484**	-.318 ⁺	.297 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.640	.179	.490		.000	.013	.021
	N	60	60	60	60	60	60	60
P_6	Pearson Correlation	.164	-.072	.077	.100	-.047	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	.211	.587	.560	.449	.723		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60

P_Jumlah	Pearson Correlation	.605**	.270*	.336**	.471**	.186	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.037	.009	.000	.154	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Reliabilitas Kuisiонер Kompensasi Finansial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.717	.085	6

Inter-Item Correlation Matrix

	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6
P_1	1.000	.261	.022	.179	.075	.091
P_2	.261	1.000	.027	.007	.055	.088
P_3	-.022	.027	1.000	-.093	.317	.091
P_4	-.179	.007	.093	1.000	.139	.007

P_5	.075	.055	.317	.139	1.000	.072
P_6	.091	.088	.091	.007	.072	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6
P_1	.469	.122	.011	.086	.037	.046
P_2	.122	.468	.014	.003	.027	.044
P_3	.011	.014	.559	.049	.172	.050
P_4	.086	.003	.049	.498	.071	.003
P_5	.037	.027	.172	.071	.524	.038
P_6	.046	.044	.050	.003	.038	.541

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P_1	19.98	3.339	.086	.119	.280
P_2	20.53	3.134	.174	.076	.217
P_3	20.35	3.113	.133	.131	.246
P_4	20.23	3.640	-.043	.083	.370
P_5	20.20	2.807	.285	.144	.121
P_6	20.37	3.118	.140	.023	.240

Reliabilitas Kuisiонер Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.710	.078	6

Inter-Item Correlation Matrix

	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6
P_1	1.000	.230	.002	.062	.092	.108
P_2	.230	1.000	.227	.176	.242	.247
P_3	.002	.227	1.000	.091	.143	.275
P_4	.062	.176	.091	1.000	.484	.318
P_5	.092	.242	.143	.484	1.000	.178
P_6	.108	.247	.275	.318	.178	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6
P_1	.538	.119	.001	.029	.052	.058
P_2	.119	.496	.123	.081	.131	.127
P_3	.001	.123	.593	.045	.085	.154
P_4	.029	.081	.045	.423	.243	.151
P_5	.052	.131	.085	.243	.593	.100
P_6	.058	.127	.154	.151	.100	.532

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P_1	19.37	2.745	.077	.062	.049
P_2	19.68	2.661	.137	.162	.009 ^a
P_3	19.42	2.586	.117	.113	.002
P_4	19.75	3.174	-.055	.292	.166
P_5	19.42	3.129	.092	.266	.218
P_6	19.53	2.762	.073	.187	.054

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Reliabilitas Kuisiener Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
.721	.069	6

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Inter-Item Correlation Matrix

	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6
P_1	1.000	.012	.188	.097	.119	.164
P_2	.012	1.000	.123	.083	.118	.072
P_3	.188	.123	1.000	.043	.319	.077
P_4	.097	.083	.043	1.000	.103	.100
P_5	.119	.118	.319	.103	1.000	.047
P_6	.164	.072	.077	.100	.047	1.000

Inter-Item Covariance Matrix

	P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6
P_1	.626	.007	.105	.052	.064	.089
P_2	.007	.523	.063	.041	.058	.036
P_3	.105	.063	.498	.020	.154	.037
P_4	.052	.041	.020	.456	.047	.046
P_5	.064	.058	.154	.047	.469	.022
P_6	.089	.036	.037	.046	.022	.473

Lampiran 4.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model Description

Model Name		MOD_1
Series or Sequence	1	Kompensasi_Finansial
	2	gaya_Kepemimpinan
	3	Kinerja_Pegawai
Transformation		None
Non-Seasonal Differencing		0
Seasonal Differencing		0
Length of Seasonal Period		No periodicity
Standardization		Not applied
Distribution	Type	Normal
	Location	Estimated
	Scale	Estimated
Fractional Rank Estimation Method		Blom's
Rank Assigned to Ties		Mean rank of tied values

Applying the model specifications from MOD_1

Case Processing Summary

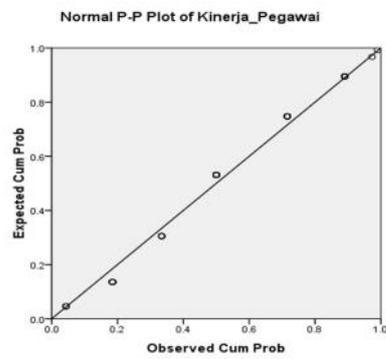
	Kompensasi_	gaya_Kepemi	Kinerja_Pega
	Finansial	mpinan	wai
Series or Sequence Length	60	60	60
Number of Missing User-Missing	0	0	0
Values in the Plot System-Missing	0	0	0

The cases are unweighted.

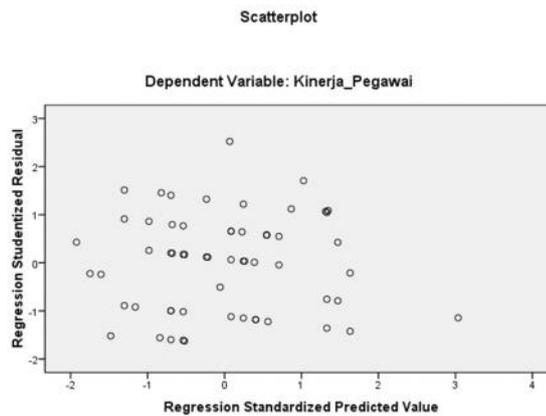
Estimated Distribution Parameters

	Kompensasi_Finansial	gaya_Kepemimpinan	Kinerja_Pegawai
Location	24.33	23.43	23.87
Normal Distribution Scale	2.006	1.863	1.702

The cases are unweighted.



Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 5.

Hasil uji regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	gaya_Kepemimpinan, Kompensasi_Finansial ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 ^a	.730	.704	1.006	1.862

a. Predictors: (Constant), gaya_Kepemimpinan, Kompensasi_Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.132	2	2.566	.882	.419 ^a
	Residual	165.801	57	2.909		
	Total	170.933	59			

a. Predictors: (Constant), gaya_Kepemimpinan, Kompensasi_Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.080	4.082		6.389	.000
Kompensasi_Finansial	-.136	.111	-.161	-1.226	.225
gaya_Kepemimpinan	.047	.120	.052	.394	.695

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.30	24.76	23.87	.295	60
Std. Predicted Value	-1.924	3.035	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.230	.731	.366	.108	60
Adjusted Predicted Value	23.24	25.16	23.87	.326	60
Residual	-2.713	4.113	.000	1.676	60
Std. Residual	-1.591	2.412	.000	.983	60
Stud. Residual	-1.626	2.523	.000	1.011	60
Deleted Residual	-2.835	4.502	.000	1.776	60
Stud. Deleted Residual	-1.650	2.653	.001	1.023	60
Mahal. Distance	.090	9.869	1.967	1.905	60
Cook's Distance	.000	.200	.020	.032	60
Centered Leverage Value	.002	.167	.033	.032	60

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081



RIWAYAT HIDUP



Mutmainnah Lahir pada tanggal 08 Desember 1995 di Bontoa Barombong Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, anak kelima dari lima bersaudara putri dari pasangan Bapak Abdul Rahman dan Ibu Maerah. Penulis merupakan lulusan pendidikan TK. Alternatif Bontoa Barombong. Kemudian melanjutkan sekolah di SD Inpres Bontoa lulus pada tahun 2008, Kemudian

Melanjutkan sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 15 Makassar lulus pada tahun 2011, dan kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 20 Makassar lulus pada tahun 2014, Penulis diterima di Universitas Muhammadiyah Makassar melalui jalur seleksi One Day Service Untuk program Starata Satu (S1) dengan program keahlian Manajemen Perusahaan.