

**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. BANK RAKYAT INDONESIA
Cabang Palopo**



**Oleh
Arianto Dangkeng
P2100209532**

**Program Magister Manajemen
Universitas Hasanuddin
Makassar
2012**

HASIL PENELITIAN

**PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. BANK RAKYAT INDONESIA
Cabang Palopo**

Disusun Oleh :

**Arianto Dangkeng
P2100209532**

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing,

Telah memenuhi syarat untuk Seminar Hasil

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Prof. Dr. Mahlia Muis, SE., M.Si

Dr. Hj. Nurdjannah Hamid, M. Agr.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian & Kegunaan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Penelitian Terdahulu	6
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
C. Kepemimpinan	14
D. Kompensasi	19
E. Prestasi Kerja	26
F. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	27
G. Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja	32
H. Kerangka Konseptual	33
I. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian	35
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	35
D. Teknik Pengumpulan Data	36
E. Analisis Data	37
F. Defenisi Operasional	53

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	54
A. Sejarah Singkat Bank Rakyat Indonesia.....	54
B. Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia.....	56
C. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo.....	57
BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Analisis Karakteristik Responden.....	58
B. Data dan Analisis.....	63
1. Analisis Kualitatif.....	63
a. Variabel Perilaku Pemimpin (X_1).....	63
b. Variabel Kompensasi (X_2).....	67
c. Variabel Prestasi Kerja (Y)	74
2. Analisis Kuantitatif.....	81
a. Uji Regresi Linear Berganda.....	82
b. Uji Serentak (Uji F).....	84
c. Uji Parsial (Uji t).....	86
d. Variabel Dominan.....	90
e. Uji Asumsi Klasik.....	90
1. Uji Multikolinieritas.....	91
2. Uji Heterokedastisitas.....	92
3. Uji Autokorelasi.....	93
f. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	94
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	95
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	99

ABSTRACT

ARIANTO DANGKENG. *The Effect of Leader Behavior and Compensation Against Work Performance Employee on PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo.*
(Guided by Mahlia Muis and Nurdjannah Hamid).

The aim of the study is: a) to examine and analyze the influence of leader behavior and compensation of employees' performance BRI Unit PT. Bank Rakyat Indonesia branch of Palopo, b) analyze the variables which are the dominant influence on employees' performance BRI Unit.

The analytical method used is descriptive method and multiple linear regression analysis.

The results showed that: 1) the behavior of leaders and compensation has positive and significant impact on employees' performance on BRI Cabang Palopo. Influence of both variables on employees' performance by 95.9%, 2) partially, compensation effect is greater than the behavior of leaders with a beta coefficient (β) of 0.718. This means that the dominant influence on employees' performance on BRI Cabang Palopo BRI is compensation. Compensation referred to in this research include basic salary, incentives, allowances, and facilities.

Key words: behavior of leaders, compensation, job performance

ABSTRAK

ARIANTO DANGKENG. *Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo.* (Dibimbing oleh Mahlia Muis dan Nurdjannah Hamid).

Penelitian ini bertujuan untuk : a) menguji dan menganalisa pengaruh perilaku pemimpin dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan BRI Unit PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Palopo, b) menganalisa variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan BRI Unit.

Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) perilaku pemimpin dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BRI Unit cabang Palopo. Pengaruh kedua variabel tersebut terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 95,9%, 2) secara parsial, pengaruh kompensasi lebih besar daripada perilaku pemimpin dengan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,718. Hal ini berarti yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan BRI Unit cabang Palopo adalah kompensasi. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi gaji pokok, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Kata kunci : perilaku pemimpin, kompensasi, prestasi kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank merupakan salah satu industri atau perusahaan yang bergerak dibidang jasa, yang berarti sebagai organisasi dalam suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama sebagai keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya (Katz and Kahn, 1966 dikutip oleh Wexley, 1992 : 13). Notoatmojo (1998 : 10) mengemukakan manusia sebagai salah satu komponen perusahaan merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi perusahaan. Kerena itu, sumber daya manusia/karyawan harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan. Untuk mengelola karyawan atau sumber daya manusia tersebut dalam mencapai visi dan tujuan perusahaan, maka dibutuhkan seorang pemimpin dalam mengatur perusahaan itu.

Pemanfaatan SDM Bank Rakyat Indonesia harus dilihat dari potensi internal individu baik yang tampak secara visual (tangible) maupun tersembunyi (intangible). Hal ini sangat membantu di dalam kelancaran pelaksanaan kegiatan yaitu tugas, wewenang dan tanggung jawab disesuaikan dengan kompetensi dari individu. Lalu diikuti dengan penerapan kompensasi kepada karyawan dengan azas keadilan maka akan terjadi dinamika organisasi yang hidup dan bertahan.

Salah satu perilaku seorang pemimpin adalah bersifat motivasional artinya memberikan motivasi pada bawahan sehingga bawahan menjadi puas yang

berdampak pada prestasi yang efektif, dan memberikan latihan (coaching), bimbingan, dukungan, dan ganjaran yang perlu untuk prestasi yang efektif. Pada BRI Unit khususnya pemimpin unit dalam hal ini disebut Kepala Unit. Menjalankan tugas-tugas kepemimpinan lebih banyak menerima arahan dari Pemimpin Cabang. Pendelegasian wewenang dari Pemimpin Cabang digunakan Pemimpin Unit sebagai cara untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas wewenang yang diberikan, misalnya Pemimpin Unit dibatasi untuk memutus biaya dengan plafond tertentu. Apabila ada biaya yang melebihi batas yang ditentukan maka harus diketahui oleh Pemimpin Cabang atau Pejabat yang ditentukan.

Dalam model yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard (1995 : 113) di *Center for Leadership Studies*, perilaku pemimpin digunakan sebagai istilah-istilah *perilaku tugas* dan *perilaku hubungan*. Perilaku kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Cukup banyak birokrasi yang diterapkan pada BRI Unit khususnya hal ini terjadi bisa jadi karena pertimbangan jarak antara unit dan cabang yang kadang sangat jauh. Hal ini mengakibatkan perilaku karyawan termasuk pemimpin Unit kadang tidak bisa mengambil keputusan yang cepat dalam menyelesaikan suatu masalah. Akibatnya penyelesaian suatu masalah bisa tertunda. Penundaan menyelesaikan suatu masalah dampaknya cukup signifikan karena pada saat ini nasabah ingin dilayani dengan cepat dan tepat.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat

mempengaruhi prestasi kerja. Program kompensasi juga sangat penting bagi organisasi, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar pegawai mempunyai loyalitas, komitmen dan prestasi yang tinggi pada organisasi (Handoko, 1993 : 155). Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan lebih berprestasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka organisasi memberikan kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial atau kompensasi ekstrinsik merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk uang kartal, sedangkan kompensasi non finansial atau kompensasi instrinsik merupakan imbalan dalam bentuk promosi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan serta pengakuan.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu prestasi perusahaan. Prawirosentono, (1999 : 3) menyatakan terdapat hubungan yang erat antara prestasi perseorangan dengan prestasi perusahaan, dengan kata lain bila prestasi karyawan baik maka kemungkinan besar prestasi perusahaan juga baik. Prestasi seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa jika ingin prestasi perusahaan baik, maka pemimpin perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kinerja setiap karyawannya baik dengan cara menciptakan kondisi yang kondusif yaitu memotivasi karyawan berprestasi.

Dalam perbincangan dengan karyawan di BRI Unit Cabang Palopo ditemukan banyak harapan agar dapat sekanter dengan pemimpin yang memiliki

motivasi tinggi dan dapat mengayomi bawahannya. Seperti yang terjadi di Unit Belopa dengan pemimpin yang baik ternyata secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan laba dan keberhasilan unit tersebut dalam mencapai kinerja maksimal.

(dalam rupiah penuh)

No	Uraian	Posisi Des 2010	Posisi Juni 2011	Delta
1	Simpanan	43,537,533,385	47,207,570,139	108%
2	Pinjaman	28,438,885,397	37,170,117,816	131%

Laporan Keragaan BRI Unit Belopa

BRI Unit Belopa merupakan satu-satunya BRI Unit pada BRI Cabang Palopo yang menerima SIPK (Sistem Insentif Pencapaian Kegiatan) berturut-turut dua periode. Hal ini cukup berat mengingat target yang diberikan cukup tinggi. Keberhasilan Unit Belopa dalam mencapai SIPK telah dinikmati oleh Karyawan Unit Belopa dengan mendapatkan bonus dalam bentuk uang tunai. Tentunya hal ini dapat memberikan motivasi bagi Karyawan Unit Lain agar bekerja lebih keras untuk mencapai target. Banyak faktor yang mendukung BRI Unit Belopa sehingga bisa mencapai hal tersebut di atas, namun faktor yang paling dominan adalah Perilaku Pemimpin Unit. Beliau banyak memberikan motivasi kepada bawahan dan memimpin dengan hati. *"Dia memimpin dengan hati, penuh welas asih, tidak dengan main kuasa dan memaksakan apa yang menjadi kehendaknya. Tentu saja bukan berarti **power** tidak digunakan sama sekali, tetapi caranya tetap mengedepankan empati dan menghormati orang lain"* (Lead by Heart, Michael D. Ruslim 2011 : xix).

Bri Unit sebagai organisasi yang sederhana memegang peranan yang sangat penting dalam kontribusinya terhadap pencapaian Laba dalam suatu Cabang. Pemimpin Unit sebagai motivator dalam unit kerja harus mampu memotivasi karyawan dan menjadi penghubung yang baik dalam hal melaporkan kondisi bawahan dalam unit kerja kepada atasan yang dalam hal ini berada di Kantor Cabang. Hal ini tentulah tidak mudah karena banyak faktor-faktor kepentingan. Berdasarkan fenomena inilah maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian "Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian yaitu :

1. Apakah variabel Perilaku Pemimpin dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Prestasi Kerja karyawan BRI Unit PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo?
2. Diantara variabel Perilaku Pemimpin dan Kompensasi, manakah yang berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja karyawan BRI Unit PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan BRI Unit PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo.
2. Untuk menganalisa variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Bri Unit.

D. Manfaat Penelitian & Kegunaan

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat :

1. Dalam kajian penelitian ini diharapkan dapat menemukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan BRI Unit pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo.
2. Jika hasil penelitian ini ternyata terbukti terdapat hubungan positif antara Perilaku Pemimpin dan atau kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan BRI Unit PT. Bank Rakyat Indonesia, maka penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi Organisasi dalam merancang program yang lebih efektif dan efisien berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting dalam melakukan penelitian, hal tersebut mengingat bahwa dengan penelitian terdahulu dapat dijadikan acuan dan perbandingan secara komparatif mengenai objek penelitian sesuai variabel-variabel yang diamati.

Muchtar Abdullah (2006) tentang “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Bulukumba” menggunakan dua variabel yaitu kompensasi dan komitmen organisasi menjelaskan bahwa prestasi kerja sangat ditentukan oleh kompensasi dan komitmen organisasi yang diterapkan dengan nilai kontribusi R^2 sebesar 75,5%.

Rabihatun (2003) tentang “Analisis Faktor-faktor Kepuasan Kompensasi yang Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Negara” menunjukkan hasil penelitian bahwa pengaruh kompensasi material (X_1), Kompensasi Sosial (X_2) dan Kompensasi Aktivitas (X_3), secara serentak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang menunjukkan kontribusi 99,2% variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nurjanah, SE (2008) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan” menunjukkan kesimpulan pada Hipotesis dua adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis

diketahui bahwa pekerjaan selesai tepat waktu (X_{22}) merupakan salah satu indikator dari gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas. Hal ini memberikan pemahaman bahwa tugas selesai tepat waktu sangat berdampak pada komitmen karyawan tersebut pada organisasi.

Putu Sunarcaya, SH (2008) tentang “Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor NTT” menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan dari faktor kepemimpinan, komunikasi, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan Kabupaten Alor. Hal ini terbukti dari uji F yang signifikan pada tingkat $\alpha=0,05$.

I.B. Denny Ary Djodhi (2007) tentang “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.X)” menunjukkan secara umum kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas PT.X namun jika dikontrol terhadap jabatan hanya pada level staff bisa terlihat pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja, sedang pada level senior staff tidak terlihat pengaruh yang signifikan.

Sudarwati Retnaningsih, SE (2007) tentang “Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, peran Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pada Sentral Pengolahan PT Pos Semarang)” Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara keadilan kompensasi dengan komitmen organisasional, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,003 (signifikan pada level 5%). Hal ini mendukung penelitian Babakus, et al (1993), meneliti pengaruh keadilan kompensasi terhadap komitmen

organisasional. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara keadilan kompensasi dengan komitmen organisasional.

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara peran kepemimpinan dengan komitmen organisasional, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,004 (signifikan pada level 5%). Hal ini mendukung penelitian Kohli, et al (1998), meneliti pengaruh peran kepemimpinan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian adanya hubungan signifikan antara peran kepemimpinan dengan komitmen organisasional.

Suliman (2002) dalam penelitiannya dengan melakukan kuesioner kepada 1000 karyawan yang dilakukan dengan teknik random sampling dari 20 perusahaan di Timur Tengah menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dimana komitmen organisasi diukur melalui dua dimensi yaitu komitmen yang timbul secara langsung (*affective commitment*) maupun komitmen yang berkelanjutan (*continuance commitment*), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen yang kuat baik melalui komitmen yang timbul secara langsung (*affective commitment*) maupun komitmen yang berkelanjutan (*continuance commitment*) memberikan kontribusi yang tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan komitmen yang kuat, karyawan akan termotivasi untuk bekerja keras untuk kemajuan organisasi.

Babakus et al (1996) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berdasarkan prestasi kerja ini ditentukan melalui system penilaian prestasi kerja yang fair. Tindakan tersebut akan mendorong persepsi karyawan dari keadilan

yang disebut dengan keadilan personal atau keadilan individual. Dengan Keadilan kompensasi yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi dimana hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya.

De Gilder (2003) dalam penelitiannya menguji perbedaan kepercayaan, komitmen dan keadilan kompensasi antara karyawan outsourcing dan karyawan tetap pada dua hotel di Amsterdam sebagaimana pengaruh keduanya pada perilaku kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan kontrak mempunyai komitmen yang lebih rendah dari karyawan tetap.

Hascaryo (2004) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Apac Inti Semarang. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nindito (2005) yang menunjukkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Polysindo Eka Perkasa. Berdasarkan kedua hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa manager yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat untuk para personelnnya akan membuahkan produktivitas yang maksimal, kinerja yang tinggi serta pertanggungjawaban perusahaan yang lebih baik.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengingat bahwa faktor manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan maka muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari masalah-masalah ketenagakerjaan atau kepegawaian yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia atau Manajemen Personalia. Dibawah ini beberapa definisi tentang manajemen personalia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah :

Menurut Henry Simamora (1999 : 3), manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001 : 2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Husein Umar (2001 : 3) manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Manajemen sumber daya manusia seperti juga manajemen umum perusahaan, tentunya melalui proses perencanaan, dalam hal sumber daya manusia untuk penetapan apa yang harus dilakukan, proses pengorganisasian, dalam hal ini perancangan dan penugasan kelompok kerja, penyusunan personalia, dalam hal ini penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, dan penilaian prestasi kerja.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik

agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya, sehingga dapat bekerja secara maksimal dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

C. Kepemimpinan

Menurut Paul Hersey dan Ken Blanchard yang mengutip pada Gerge R. Tery (1995 : 98) kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

Staf peneliti Universitas Ohio (dalam Paul Hersey dan Ken Blanchard diterjemahkan Dharma, 1982 : 105) yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai perilaku seseorang pada saat mengarahkan aktifitas kelompok pada pencapaian tujuan akhirnya mempersempit uraian perilaku pemimpin dalam dua dimensi : Struktur inisiasi dan konsiderasi (*initiating structure and consideration*). Struktur inisiasi mengacu pada “perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara dirinya sendiri dengan anggota kelompok kerja dan dalam upaya membentuk pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode atau prosedur yang ditetapkan dengan baik”. Sebaliknya, konsiderasi mengacu pada “perilaku yang menunjukkan persahabatan, kepercayaan timbal balik, rasa hormat, dan kehangatan dalam hubungan antara pemimpin dan anggota stafnya”.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (*Leadership*) sebagai pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias. Memimpin berarti membimbing, melaksanakan mengarahkan, dan mendahului.

Mengutip teori dalam buku Perilaku Organisasi (Adam I. Indrawijaya, 1986:150). Suatu model yang dikembangkan oleh Robert R. Blake dan Jane S. Mouton. Menurut hasil penelitian mereka, terdapat 5 gaya kepemimpinan.

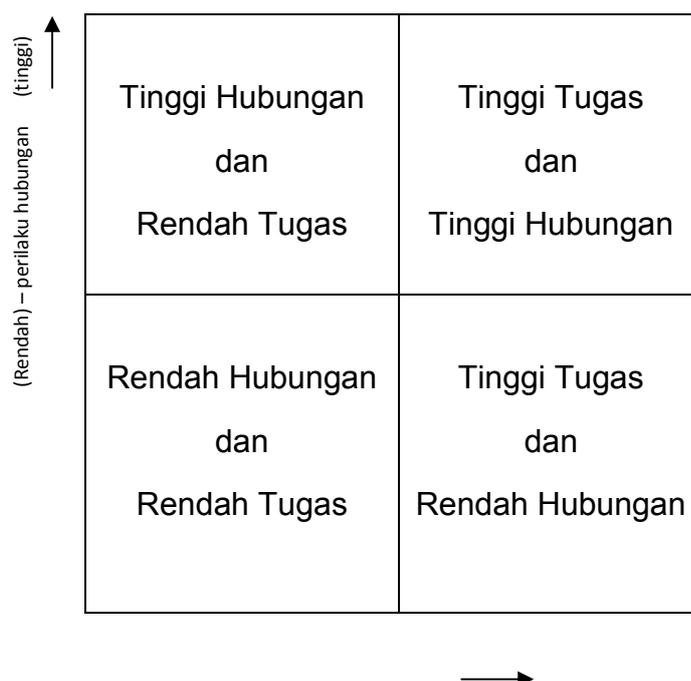
9	9.1 Task Manager						9.9 Common Stake		
8									
7									
6									
5		5.5 Middle of the Road							
4									
3									
2									
1	1.1 Improverished						1.9 Country Club		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Gambar 1.1
Managerial Grid

Sebagaimana terlihat pada bagan ini, terdapat 5 gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin yang termasuk daerah 1.1 adalah pemimpin yang kurang mempunyai perhatian, baik kepada tugas pekerjaan maupun kepada orang yang bekerja bersamanya, atau disebut "Improverished". Selanjutnya, seorang pemimpin yang berada pada 1.9 adalah pemimpin yang perhatiannya lebih tertuju kepada orang-orang yang dipimpinnya, tetapi kurang pada aspek produksi atau karya. Gayanya disebut gaya "Country Club". Mereka yang termasuk pada daerah 9.1 adalah mereka yang banyak berorientasi pada tugas pekerjaan tapi kurang pada aspek manusia. Mereka disebut "Task Manager". Daerah 5.5 menunjukkan seorang pemimpin yang berada dalam keseimbangan

antara perhatian kepada tugas pekerjaan dan perhatian kepada aspek manusia. Karena tingkat perhatiannya tidak tidak pada tingkat yang paling tinggi, maka kepemimpinan begini disebut kepemimpinan “Middle of the Road”. Yang terakhir, daerah 9.9 menggambarkan seorang pemimpin yang mempunyai tingkat perhatian yang sangat tinggi, baik terhadap tugas pekerjaan maupun kepada orang-orang dengan siapa ia bekerjasama. Kepemimpinannya disebut “Common Stake”.

Dalam model yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard (1995 : 113) di *Center for Leadership Studies*, digunakan istilah-istilah *perilaku tugas dan perilaku hubungan* untuk menggambarkan konsep-konsep yang serupa dengan konsiderasi dan struktur inisiasi dari studi-studi universitas Ohio. Keempat kuadran perilaku pemimpin yang utama diberi label berikut : tinggi tugas dan rendah hubungan, tinggi tugas dan tinggi hubungan, tinggi hubungan dan rendah tugas, serta rendah hubungan dan rendah tugas.



(Rendah) – Perilaku tugas (Tinggi)

Gambar 1.2

Gaya pokok perilaku pemimpin

Tinggi Tugas dan Rendah Hubungan (*Telling*) : Dipandang menjelaskan metode untuk tercapainya tujuan yang baik dan membantu para pengikutnya.

Tinggi Tugas dan Tinggi Hubungan (*Selling*) : Dipandang Memenuhi kebutuhan kelompok untuk menetapkan tujuan organisasi.

Tinggi Hubungan dan Rendah Tugas (*Participation*) : Dipandang memiliki percaya diri yang implicit kepada orang-orang dan pemudahan pencapaian organisasi.

Rendah Hubungan dan Rendah Tugas (*Delegation*) : Dipandang mampu dan mewakili kebutuhan kelompok.

Keempat perilaku pokok pemimpin tersebut secara esensial menggambarkan perilaku kepemimpinan yang berbeda. Perilaku kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Hal ini boleh jadi sangat berbeda dengan persepsi pemimpin tentang perilakunya sendiri, yang dapat kita sebut sebagai persepsi diri dan bukan perilaku.

Perilaku kepemimpinan seseorang terdiri dari kombinasi dari perilaku tugas dan perilaku hubungan. Kedua jenis perilaku ini tugas dan hubungan yang merupakan inti konsep perilaku kepemimpinan, didefenisikan sebagai berikut :

1. Perilaku tugas

Perilaku tugas atau inisiasi menurut Hersey dan Blanchard (1982 : 114) adalah kadar upaya pemimpin mengorganisasi dan menetapkan peranan anggota kelompok (pengikut) ; menjelaskan aktivitas setiap anggota serta kapan, dimana, dan bagaimana cara menyelesaikannya ; dicirikan dengan cara untuk menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi, dan cara penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas.

2. Perilaku hubungan

Perilaku hubungan atau konsederasi menurut Hersey dan Blanchard (1982 : 114) adalah kadar upaya pemimpin membina hubungan pribadi di antara mereka sendiri dan dengan para anggota kelompok mereka (pengikut) dengan membuka lebar saluran komunikasi, menyediakan komunikasi, menyediakan dukungan sosio-emosional, “sambaran-sambaran psikologis”, dan pemudahan perilaku.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari perilaku tugas adalah terletak pada proses komunikasi satu arah, yaitu adanya petunjuk dari pimpinan yang perlu dilakukan oleh anggota/bawahan. Sedangkan perilaku hubungan adanya komunikasi dua arah dari pimpinan dan bawahan dan sebaliknya dari bawahan ke pimpinan. Dengan adanya komunikasi dua arah diharapkan mampu meningkatkan partisipasi bawahan dan meningkatkan motivasi kerja baik bagi pimpinan maupun bawahan.

D. Kompensasi

Menurut Henry Simamora (1999 : 540) kompensasi (*compensation*) meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa tanwujud dan tunjangan-tunjangan

yang diterima oleh para karyawan sebagai hubungan dari kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Selanjutnya menurut Martoyo (2000:126) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial), maupun yang tidak berupa uang (non-finansial).

Umar (2000:16) mengemukakan bahwa: "Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi".

Menurut T. Hani Handoko (2001 : 155) menyatakan bahwa kompensasi adalah : "Segala sesuatu yang dapat diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka."

Sementara itu menurut Nawawi (2001 : 315) kompensasi bagi perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dewasa ini, telah terjadi pergeseran paradigma mengenai sumber daya yang mampu mengantar organisasi menjadi unggul. Organisasi yang unggul tidak lagi semata-mata bertumpu pada sumber daya finansial, bangunan, tanah, teknologi, posisi pasar dan aset-aset yang bersifat *tangible* lainnya, tetapi justru harus lebih bertumpu pada pengetahuan (Sangkala, 2007 : vii).

Hutapea dan Thoha (2008 : 28) menyatakan bahwa pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang dan merupakan komponen utama kompetensi yang paling mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui tentang banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang dia ketahui.

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai yang berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pada saat teknologi berubah, pekerjaan juga berubah. Dalam kondisi ini pengetahuan dari pegawai hendaknya juga disesuaikan. Teknologi cenderung memerlukan pegawai yang lebih profesional, ilmiah dan pegawai yang dapat tetap mengoperasikan sistem. Dengan pengetahuan yang telah sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang disyaratkan, pegawai akan membutuhkan waktu yang relatif singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga akan mengurangi waktu dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya peningkatan prestasi kerja dan biaya pelatihan dapat lebih efisien.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai

balas jasa perusahaan sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

a. Tujuan Pemberian Kompensasi

- 1 Memperoleh personalia yang *qualified*
- 2 Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
- 3 Menjamin keadilan
- 4 Produktivitas
- 5 Kesediaan untuk membayar
- 6 Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian
- 7 Kendala-kendala pemerintahan

b. Penggolongan dan Bentuk Kompensasi

1. Penggolongan kompensasi

Menurut Henry Simamora (1999 : 561) secara umum kompensasi dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu imbalan-imbalan intrinsik (*intrinsic rewards*) dan imbalan-imbalan ekstrinsik (*extrinsic rewards*). Berikut ini akan dijelaskan satu persatu pengertian dua golongan tersebut yaitu :

a. Kompensasi intrinsik

Imbalan-imbalan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah imbalan-imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Imbalan intrinsik melekat/inheren pada aktivitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan-tindakan dari orang lain atau hal-hal lainnya. Tipe-tipe imbalan intrinsik paling lazim yang relevan terhadap perilaku organisasi adalah jenis-jenis perasaan yang berbeda yang dialami oleh orang-orang sebagai akibat kinerja mereka pada pekerjaan (Henry Simamora, 1999: 562).

b. Kompensasi ekstrinsik

Uang barangkali merupakan imbalan ekstrinsik yang paling sering digunakan didalam organisasi, dan diberikan dalam berbagai bentuk dan pada berbagai basis. gaji, bonus, kenaikan merit, dan rencana-rencana pembagian keuntungan adalah indikasi dari beberapa cara dimana uang digunakan sebagai imbalan- imbalan ekstrinsik didalam organisasi (Henry Simamora, 1999 : 563).

2. Bentuk kompensasi.

a. Gaji pokok

Menurut Henry Simamora (1999 : 563) Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja) karyawan-karyawan manajemen, staf professional, klerikal (pekerja-pekerja kerah putih) biasanya digaji.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002 : 119) mengemukakan bahwa gaji merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode keperiode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja. Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok

b. Insentif

Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu, insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara

baik atau yang berprestasi (Nawawi, 2001 : 317). Sujak dalam Mangkunegara, (2001 : 89) berpendapat bahwa penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi kepada organisasi.

c. Tunjangan

Menurut Henry Simamora (1999 : 663) tunjangan karyawan (*employee benefit*) adalah pembayaran-pembayaran (*payment*) dan jasa-jasa (*service*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok; dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Contoh ; asuransi kesehatan dan jiwa liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Menurut Henry Simamora (1999 : 661) fasilitas (*perquisites*) adalah tunjangan-tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan. Tanda status atau prestise yang dapat dilihat diantara orang-orang yang menduduki eselon yang lebih tinggi dari suatu organisasi, pada kenyataannya, membentuk pendapatan psikis. Kantor yang mewah, kemudahan terhadap pesawat perusahaan, kendaraan dinas yang mewah, keanggotaan dalam klub, dan fasilitas parkir khusus adalah contoh biasa dari penghasilan tambahan.

Dalam penelitian ini kompensasi yang dimaksud adalah kompensasi yang diterima oleh pekerja baik dalam bentuk gaji pokok, insentif, tunjangan, maupun fasilitas.

E. Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2001 : 67) dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

As'ad (1991 : 63), mengutip pendapat Maier menjelaskan bahwa yang umum dipakai sebagai kriteria ukuran prestasi kerja adalah : kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan (1990 : 188), prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan.

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan mengadakan penilaian prestasi kerja berarti suatu organisasi telah memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut secara baik. Perlu diperhatikan bahwa dalam melakukan penilaian harus dihindari adanya unsur "suka" dan "tidak suka" sehingga objektivitas dapat dicapai.

Peran pemimpin sangatlah penting dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan yang berada dibawah kekuasaan dan wewenangnya. Bagaimana pemimpin berperilaku dalam melaksanakan tugasnya merupakan

panutan bagi para bawahannya. Perilaku pemimpin dalam melaksanakan tugasnya berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

F. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2001 : 89), manfaat penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana perusahaan bisa sukses dalam pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang bagus
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahannya supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahan mereka tersebut
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya

9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan
 10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan
 11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- a. Indikator-indikator prestasi kerja

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2000 : 124) indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, mempergunakan dan memelihara alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas kerja

Dapat dilihat dari volume keluaran (*output*), target kerja dalam kuantitas dan kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

3. Hubungan kerja

Merupakan penilaian berdasarkan sikap terhadap sesama karyawan maupun terhadap atasannya, serta kesediaan menerima perubahan-perubahan dalam bekerja.

4. Kepemimpinan

Merupakan cara atau gaya pemimpin dalam memimpin perusahaan.

5. Kehati-hatian

Menyangkut bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerja, baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Dalam hal ini termasuk sikapnya terhadap keselamatan kerja.

6. Pengetahuan

Kemampuan karyawan ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

7. Kerajinan

Ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaannya maupun adanya tugas baru, disamping itu kecakapan berpikir dan bertindak sebelum bekerja serta tingkat disiplin dalam menjalankan tugas dan kemampuan dalam mengeluarkan inisiatif.

8. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dalam hal ini dapat dilihat dari masa kerja karyawan.

9. Keandalan kerja

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.

10. Inisiatif

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan hal-hal baru atau dalam mengerjakannya.

Berdasarkan konsep pengukuran prestasi kerja yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini indikator yang akan digunakan dalam prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja dan keandalan kerja, Karena harus disesuaikan dengan kondisi BRI Unit Cabang Palopo, yaitu terdiri dari :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja terdiri dari ketepatan dan ketelitian pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, maka mereka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi. Misalnya adalah Karyawan sudah memahami pekerjaan dengan baik.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Oleh karena itu salah satu alat untuk mengetahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang dapat dihasilkan atau diselesaikan. Misalnya karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target.

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja seseorang akan terlihat dan tercermin pada saat bekerja, apakah bisa saling bekerja sama antar karyawan dan atasan.

4. Keandalan kerja

Keandalan kerja seseorang akan terlihat dan tercermin pada saat bekerja, apakah dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan mengikuti

instruksi pimpinan, dapat berhati-hati dalam bekerja serta mempunyai inisiatif yang tinggi.

G. Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Dalam pelaksanaan prestasi kerja yang baik, dipengaruhi oleh perilaku pemimpin dan kompensasi dalam mempertahankan karyawan yang mempunyai kemampuan yang diharapkan perusahaan sehingga dapat memajukan kinerja perusahaan menjadi lebih baik.

Perilaku pemimpin dan kompensasi yang diterima karyawan sebenarnya bukan merupakan satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tetapi Perilaku pemimpin dan kompensasi yang diterima karyawan perlu diadakan karena mempunyai pengaruh langsung terhadap peningkatan prestasi kerja.

H. Kerangka Konseptual

Perilaku pemimpin (X_1) yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Hersey dan Blanchard (1995 : 114) seperti :

1. Perilaku tugas ($X_{1,1}$)

Perilaku tugas adalah terletak pada proses komunikasi satu arah, yaitu adanya petunjuk dari pimpinan yang perlu dilakukan oleh anggota/bawahan.

2. Perilaku hubungan ($X_{1,2}$)

Sedangkan perilaku hubungan adanya komunikasi dua arah dari pimpinan dan bawahan dan sebaliknya dari bawahan ke pimpinan.

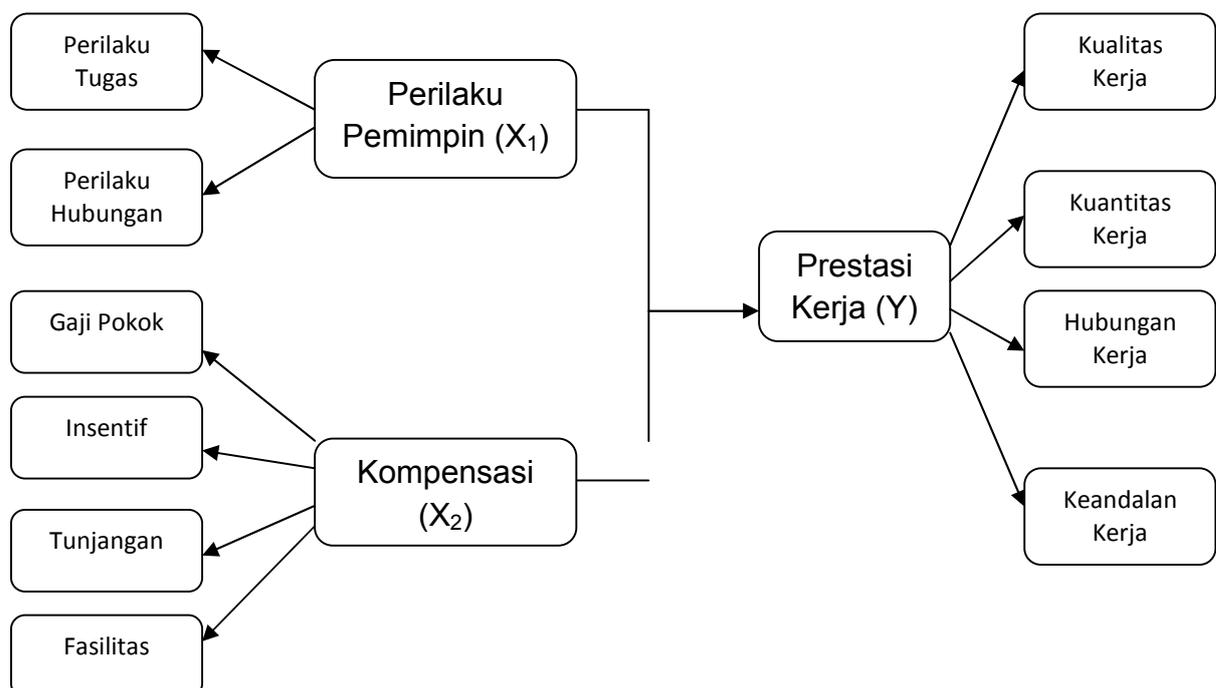
Kompensasi yang diterima karyawan (X_2) yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Henry Simamora (1999 : 544) seperti :

1. Gaji Pokok ($X_{2,1}$)
2. Insentif ($X_{2,2}$)
3. Tunjangan ($X_{2,3}$)
4. Fasilitas ($X_{2,4}$)

Prestasi kerja karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Heidjrachman dan Suad Husnan (2000 : 124) seperti :

1. Kualitas Kerja (Y_1)
2. Kuantitas Kerja (Y_2)
3. Hubungan Kerja (Y_3)
4. Keandalan Kerja (Y_4)

Teori diatas lebih jelasnya disajikan dalam kerangka pemikiran pada gambar berikut ini :



I. Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh bersama sama secara signifikan antara Perilaku Pemimpin Unit dan Kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan BRI Unit.
2. Terdapat variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan BRI Unit.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini didesain berdasarkan tujuan yang ingin dicapai melalui pendekatan deskriptif dan asosiasif yakni menggambarkan secara deskriptif mengenai Perilaku Pemimpin dan Kompensasi serta Kepuasan Kerja. Serta menjelaskan pengaruh dari berbagai variabel melalui pengujian hipotesis. Mengingat desain yang dipilih, maka metode penelitian yang digunakan adalah survey.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Unit Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo. Waktu Penelitian direncanakan 19 Desember 2011 sampai dengan 16 Januari 2012.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Subana (2002), populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Berdasarkan pendapat tersebut, yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Tetap Unit PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo.

Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo memiliki Kantor Unit Sebanyak 21 Kantor yang tersebar di Kabupaten Luwu, Kabupaten Luwu Utara, Kabupaten Luwu Timur dan Kota Palopo. Kantor Unit Cabang Palopo memiliki 228 Karyawan. Jumlah Karyawan Tetap sebanyak 105 termasuk Pemimpin atau Kepala Unit sebanyak 21 orang.

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Pada Kantor Unit BRI Cabang Palopo

Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Tetap
<i>Mantri</i>	40	40
<i>Teller</i>	34	21
<i>Deskman (Costumer Service)</i>	49	23
<i>Mantri KUR</i>	30	-
<i>Deskman KUR</i>	18	-
<i>Security</i>	18	-
<i>Cleaning Service</i>	18	-
<i>Penjaga Malam</i>	21	-
TOTAL	228	84

Sumber : BRI Cabang Palopo (2011)

D. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui dua tahap, yaitu

1. Tahap pertama dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan data-data atau literatur-literatur dari hasil penelitian yang pernah dilakukan untuk mendapatkan gambaran secara umum dan merencanakan bentuk analisis yang sesuai untuk memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi.
2. Tahap kedua dilakukan dengan mengumpulkan data primer melalui :
 - Wawancara terstruktur yaitu dengan mengadakan Tanya-jawab, dengan menggunakan kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya secara langsung kepada responden.
 - Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan langsung ke lapangan.

E. Analisis Data

Dengan skala likert (Sugiyono, 2000 : 86) bahwa skala likert adalah metode yang mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menyatakan setuju dengan ketidak setujuan terhadap subyek, objek atau kejadian tertentu. Dengan skala ini responden diminta untuk memberikan respon terhadap setiap pertanyaan dengan cara memilih salah satu jawaban yang tersedia, jawaban setiap indikator dan item-item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai skor sebagai berikut :

- a. STS : Sangat Tidak Setuju dengan skor 1
- b. TS : Tidak Setuju dengan skor 2
- c. N : Netral dengan skor 3
- d. S : Setuju dengan skor 4
- e. SS : Sangat Setuju dengan skor 5

Dengan demikian skala likert menskala individu dengan menambah bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dikelompokkan kedalam interval yang berjumlah lima, sehingga intervalnya dapat dihitung melalui rumus

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maximum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Dari kriteria responden ditentukan skala distribusi

- a. Nilai 1 s/d 1,79 : Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja dipersepsikan oleh Responden Sangat Rendah
- b. Nilai 1,8 s/d 2,59 : Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja dipersepsikan oleh Responden Cukup Rendah
- c. Nilai 2,6 s/d 3,39 : Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja dipersepsikan oleh Responden Rendah
- d. Nilai 3,4 s/d 4,19 : Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja dipersepsikan oleh Responden tinggi
- e. Nilai 4,2 s/d 5 : Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja dipersepsikan oleh Responden Sangat Tinggi

1. Analisis Kualitatif

Analisis Kualitatif merupakan analisis dalam bentuk uraian dari hasil peneliti yang diperoleh dari daftar pertanyaan (*Questioner*) yang terstruktur dengan didukung dengan teori-teori, kemudian disusun dalam bentuk model tabulasi dan diikhtisarkan. Analisis kualitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin dan kompensasi yang diterima karyawan terhadap prestasi kerja berdasarkan sub variabel dengan indikator masing-masing.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/skorsing. Penyebaran data tersebut menggunakan alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju dengan skor 1, Tidak Setuju dengan skor 2, Ragu-Ragu dengan skor 3, Setuju dengan skor 4, Sangat Setuju dengan skor 5 (Sugiyono ; 2000 : 87)

Untuk mencari penelitian ini dan data yang diperoleh tentu dianalisis untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan, penggunaan metode statistik untuk pemilihan terhadap satu variabel penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis, dapat ditentukan berdasarkan masalah atau pertanyaan penelitian dan skala variabel yang bersangkutan. Menganalisa data yang ada dengan menggunakan metode statistik untuk memperoleh gambaran keseluruhan data yang terkumpul.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik regresi linier berganda. Hubungan lebih dari dua variabel karena sebenarnya hubungan antara variabel-variabel kebanyakan merupakan "hubungan regresional", artinya bahwa tidak ada nilai Y tertentu untuk nilai X tertentu karena nilai Y tersebut dipengaruhi oleh banyak variabel X. Analisis regresi linier untuk lebih dari dua variabel disebut analisis regresi linier berganda.

Untuk menguji hipotesis satu dan dua yaitu untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin dan kompensasi yang diterima karyawan terhadap prestasi Pekerja dapat digunakan analisa regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program Social Science (SPSS 12) for windows*, adapun formula dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : Prestasi kerja

X_1 : Perilaku Pemimpin

X_2 : Kompensasi

b_0 : Konstanta, nilai Y pada saat semua variabel bernilai 0

b_1 : Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X1

b_2 : Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X2

e : Suku kesalahan berdistribusi normal dengan rata-rata 0, untuk tujuan perhitungan dan diasumsikan 0.

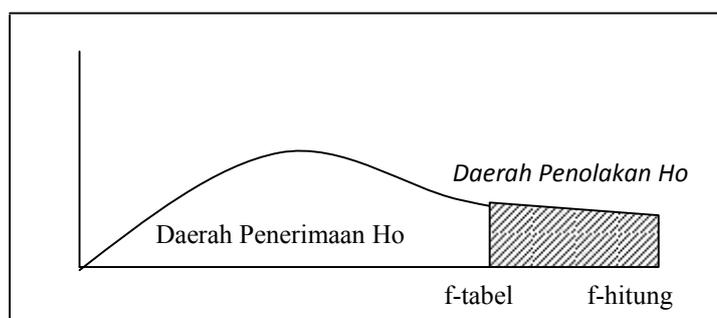
Dari hasil perhitungan diatas dapat digunakan sebagai dasar untuk menganalisa guna membuktikan hipotesis. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk membuktikan hipotesis pertama digunakan uji F, yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat.

Pengujian melalui uji F atau variasinya adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$). Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5 % maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan.
- b. $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari 5 % maka H_0 diterima H_a ditolak. Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi dari model regresi tidak berhasil variabel bebas secara keseluruhan.



Gambar 3.1 Kurva F

Untuk menguji ketergantungan linier berganda, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus Sugiyono (1999 : 190) sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Pembuktian hipotesis :

- a. H_0 diterima apabila $b_1 \dots b_2 = 0$ variabel bebas secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- b. H_A diterima apabila minimal satu variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Selanjutnya untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda (R).

Rumusnya :

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2} = \frac{SSr}{SSr} = 1 - \frac{SSe}{SSt}$$

Dimana :

SSr = Jumlah kuadrat regresi

Sse = Jumlah kuadrat kesalahan

SSt = Jumlah kuadrat total

Dengan kata lain determinasi koefisien ganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel tidak bebas. Jika R yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel bebas terhadap variasi variabel tidak bebas semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Sebaliknya jika R semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel tidak bebas semakin kecil. Secara umum dapat dikatakan bahwa besar koefisien determinasi ganda (R) berada antara 0-1 atau $0 < R < 1$.

2. Pengujian hipotesis kedua

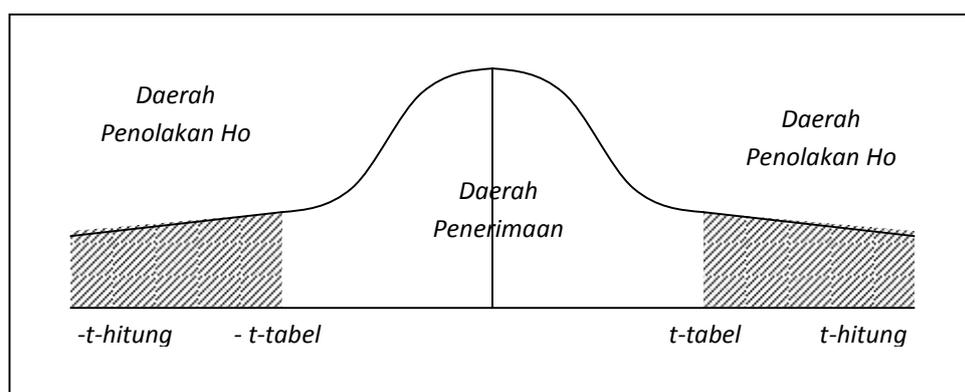
Selanjutnya digunakan uji t untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$).

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas dan ada pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.
- b. $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak. Artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel bebasnya dan tidak ada pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.

Selanjutnya untuk membuktikan pengaruh dominan dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai beta. Variabel bebas tersebut variabel bebas yang mempunyai nilai beta terbesar maka variabel bebas tersebut berpengaruh dominan terhadap variabel terikat

Pembuktian hipotesis :

- a. H_0 diterima apabila $b_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b. H_A diterima apabila $b_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).



Gambar 3.2 Kurva normal t

Langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah mencari nilai koefisien beta (β) dari masing-masing variabel bebas. nilai koefisien beta (β) ini digunakan untuk mengetahui dominannya variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien beta (β) dari variabel bebas maka semakin dominan variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Gujarati (1993 : 157-201) terdapat tiga penyimpangan asumsi klasik yang dapat terjadi dalam penggunaan model regresi linier berganda yaitu multikolonieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Apabila terjadi penyimpangan asumsi ini maka model yang digunakan tidak bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimation*) karenanya perlu dideteksi terlebih dahulu kemungkinan terjadinya penyimpangan tersebut.

1. Multikolonieritas

Pengujian terhadap multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dimana variabel bebas itu tidak saling berkorelasi atau menurut Gunawan Sumodiningrat (1994 : 281) ada hubungan linier diantara variabel-variabel dependen dalam model regresi. Jika hal ini terjadi, maka hal ini sangat sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel tergantung.

a Cara untuk mendeteksi

Cara mendeteksinya yaitu dengan meregresikan X_1 atau X yang lain kemudian menghitung R^2 yang dinyatakan dalam simbol $R^2 X$. Masing-masing regresi tersebut ditentukan nilai F dan menyatakan simbol F dan R^2

$$FX = \frac{R^2 X_1 X_2 \dots X_K / (K - 2)}{(1 - R^2 X_1 X_2 \dots X_K) / (N - k + 1)}$$

Keterangan :

N : Jumlah Sampel

K : Jumlah variabel bebas termasuk konstan

$F_{X_1} > F$ yang gretikal pada level of signifikan tertentu berarti variabel bebas X_1 mempunyai korelasi dengan variabel bebas yang lain. Jika probabilitas tingkat kesalahan F_{hitung} lebih besar dari tingkat kesalahan 5% maka tidak terjadi multikolonieritas diantara variabel bebas.

b Cara mengatasi masalah multikolonieritas

Menggunakan metode kousoyiannis yaitu, melakukan regresi variabel tergantung atas setiap variabel bebas yang tergantung dalam model regresi yang sedang diuji. Dari hasil regresi ini dipilih 1 variabel bebas dalam suatu model regesi yang diuji. Kemudian hasil regresi ini dipilih salah satu secara apriori dan statistik paling menyakinkan. Model regresi yang dipilih ini disebut regresi elementer.

Selanjutnya memasukan satu persatu variabel bebas lainnya untuk diregresikan dalam kaitannya dengan variabel tergantung yang telah ditentukan. Hasil-hasil regresi yang terjadi kita teliti baik mengenai koefesien-koefesien regresi maupun R^2 .

Variabel bebas yang baru dimasukan kedalam percobaan dapat diklasifikasikan sebagai variabel bebas yang berguna apabila mengakibatkan perbaikan-perbaikan R^2 tanpa menyebabkan koefesien-koefesien regresi menjadi tidak diterima disebabkan tanda yang salah, tidak perlu bila tidak mengakibatkan perbaikan-perbaikan dalam R^2 dan dalam nilai koefesien koefesien dan merusak hasil apabila mengakibatkan perubahan-perubahan dalam tanda atau nilai koefesien-koefesien regresi sehingga tidak dapat diterima secara teori.

Menurut Damodar Gujarati (1993 : 157) angka toleransi untuk multikolonieritas adalah sampai sebesar 0.8. jadi meskipun semua variabel saling berkolonieritas, kalau nilainya masih jauh dibawah 0.8 maka moltikol tidak dianggap masalah, analisis tetap dilakukan.

2. Heteroskedastisitas

Menurut Singgih Santosa (2000 : 208) bahwa heteroskedastisitas adalah variasi residual. Tidak untuk semua pengamatan. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi lain.

Cara yang dilakukan untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan metode *Spearman Rank Correlation*, pembuktiannya dapat dilakukan dengan cara meregresikan variabel-variabel bebas dengan variabel-variabel pengganggu (residual), masing-masing diberi jenjang yaitu dari nilai terendah sampai tertinggi selanjutnya dicari koefesien korelasinya dan dilakukan pengujian pada masing-masing variabel. Apabila diperoleh R hitung lebih kecil dari nilai kritis, berarti tidak terjadi penyimpangan dengan model regresi, demikian pula sebaliknya.

Dengan rumus sebagai berikut

$$R = 1 - \frac{6 \sum_{t=1}^n d_t^2}{N(N^2 - 1)}$$

Keterangan :

R : Koefesien rank spearman antara disturbance term dengan variabel bebas

d_t : Perbedaan antara rangking residual dengan rangking variabel bebas

N : Jumlah sampel

3. Autokorelasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya korelasi serial adalah :

- a Data observasi dimulai dari situasi kelesuan, sehingga data observasi yang menarik jelas dipengaruhi oleh data sebelumnya.
- b Tidak memasukan variabel bebas tertentu yang sebelumnya turut mempengaruhi variabel terikat.
- c Bentuk model yang tidak tepat.

Jika gejala korelasi serial terjadi, akan mengakibatkan varian residual (*error term*) akan diperoleh lebih rendah dari yang semestinya yang mengakibatkan R^2 menjadi lebih tinggi dari yang seharusnya. Selain itu pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t statistik akan menyesatkan.

Untuk menguji apakah hasil-hasil estimasi model regresi tersebut tidak mengandung korelasi serial diantara disturbance termnya, maka digunakan *Durbin Watson Statistik*, yaitu dengan melihat koefesien korelasi DW. Adapun cara mendeteksi terjadinya autokorelasi dengan menggunakan tabel sesuai dengan yang dikemukakan Algifari (1997 : 79) sebagai berikut :

Durbin Watson	Kesimpulan
< 1,10	Ada autokorelasi
1,10 s/d 1,54	Tanpa kesimpulan
1,55 s/d 2,46	Tidak ada autokorelasi

2,47 s/d 2,90	Tanpa kesimpulan
> 2,91	Ada autokorelasi

Uji Validitas dan Reliabilitas

Mengingat bahwa pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Apabila alat ukur yang dipakai tidak valid atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang dilakukan tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian, yaitu validitas (test of validity) dan uji keandalan (test of reliability) untuk menguji kesungguhan jawaban responden (Sugiyono, 2001), sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur. Dengan kata lain, suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya.

Uji Validitas yang digunakan ada 2 yakni uji validitas logis dan uji validitas empiris. Validitas logis sangat berkaitan dengan kemampuan peneliti dalam memahami masalah penelitian, mengembangkan variabel penelitian serta menyusun kuisisioner. Apabila penyusunan kuisisioner telah melalui prosedur penentuan variabel dan indikator, maka kuisisioner telah memenuhi validitas logis.

Teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson*. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Atau dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas kuisioner dilakukan dengan uji reliabilitas eksternal melalui teknik single test double trial yakni kuisioner yang dicobakan hanya satu set, namun percobaan dilakukan dua kali, atau responden diminta mengisi kuisioner dua kali. Kemudian kelompok data yakni hasil kuisioner pertama dan kedua dikorelasikan. Syarat butir pertanyaan reliabel adalah jika koefisien korelasinya signifikan (Sugiyono, 2001).

Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan alpha cronbach yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Apabila $r_{\text{hit}} > 0,227$ maka data penelitian dianggap cukup

baik dan reliabel untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisaan data guna menguji hipotesis penelitian.

F. DEFENISI OPERASIONAL

Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Defenisi	Item Pertanyaan
Perilaku pemimpin (X1)	Perilaku Tugas	Upaya pemimpin mengorganisasi dan menetapkan peranan anggota kelompok (pengikut) ; menjelaskan aktivitas setiap anggota serta kapan, dimana, dan bagaimana cara menyelesaikannya.	-Pemimpin meminta saran karyawan. -Pemimpin bersikap tegas dan disiplin. -Dalam menyelesaikan masalah pemimpin melibatkan karyawan.
	Perilaku Hubungan	Upaya pemimpin dalam membina hubungan pribadi di antara mereka sendiri dan dengan para bawahan atau karyawan dengan membuka lebar saluran komunikasi.	-Komunikasi yang baik. -Kebutuhan Komunikasi.
Variabel	Indikator	Defenisi	Item Pertanyaan
Kompensasi (X2)	Gaji Pokok	Merupakan bayaran yang konsisten dari suatu periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja.	-Sistem pemberian Gaji. -Standart Gaji. -Kenaikan Gaji.
	Insentif	Penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu.	-Bonus yang diterima. -Premi yang diberikan Perusahaan. -Besaran uang lembur.
	Tunjangan	Pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok.	-Pemberian tunjangan yang tepat. -Tunjangan sebagai tambahan. -Hak pemberian tunjangan.
	Fasilitas	Tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan.	-Pemberian fasilitas.
Variabel	Indikator	Defenisi	Item Pertanyaan
Prestasi Kerja (Y)	Kualitas Kerja	Ketepatan dan ketelitian dalam pekerjaan.	-Tingkat ketelitian. -Keterampilan yang dimiliki. -Tugas yang baik dan benar.
	Kuantitas Kerja	Jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan.	-Target Perusahaan.
	Hubungan Kerja	Kerjasama antar karyawan dan atasan.	-Kerjasama terhadap atasan. -Kerjasama terhadap sesama karyawan.
	Keandalan Kerja	Melakukan pekerjaan dengan mengikuti instruksi dan dapat berhati-hati dalam bekerja serta mempunyai inisiatif yang tinggi.	-Mengikuti instruksi. -Hati-hati dalam bekerja. -Memiliki Inisiatif.