

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI DAN PERSEPSI
KARYAWAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
BPR BKK KARANGMALANG SRAGEN**



Artikel Publikasi
Usulan Penelitian Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Pada Program Studi Pendidikan Akuntansi

Diajukan Oleh:

MARLENA NOVIA K.
A210110104

**PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
JULI, 2015**

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI DAN PERSEPSI
KARYAWAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
BPR BKK KARANGMALANG SRAGEN**

Diajukan Oleh:

MARLENA NOVIA K.

A210110104

Artikel Publikasi ini telah disetujui oleh pembimbing skripsi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas
Muhammadiyah Surakarta untuk dipertahankan di
hadapan tim penguji skripsi.

Surakarta, 6 Agustus 2015



(Drs. Muhammad Yahya, M.Si)

NIK 147

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Marlina Novia K.
NIM : A210110104
Program Studi : Pendidikan Akuntansi
Judul Skripsi : Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompensasi Dan Persepsi
Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala BPR BKK
Karangmalang Sragen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa artikel publikasi yang saya serahkan ini benar-benar hasil karya saya sendiri dan bebas plagiat karya orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu/dikutip dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti artikel publikasi ini hasil plagiat, saya bertanggung jawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Surakarta, 07 Agustus 2015

Yang membuat pernyataan,



Marlina Novia K.

A210110104



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
BIRO SKRIPSI

Jl. A. Yani Tromol Pos-I-Pabelan, Kartasura Tlp. (0271) 717417 Fax: 715448 Surakarta 57102

Surat Persetujuan Artikel Publikasi

Yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing skripsi/tugas akhir:

Nama : Drs. M. Yahya, M.Si

NIP/NIK : 147

Telah membaca dan mencermati naskah artikel publikasi ilmiah, yang merupakan ringkasan skripsi/tugas akhir dari mahasiswa:

Nama : Marlina Novia K.

NIM : A210110104

Program Studi : Pendidikan Akuntansi

Judul Skripsi : KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI DAN
PERSEPSI KARYAWAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN
KEPALA BPR BKK KARANGMALANG SRAGEN

Naskah tersebut, layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan dibuat, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Surakarta, 6 Agustus 2015

Pembimbing

Drs. M. Yahya, M.Si

NIK 147

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KOMPENSASI DAN PERSEPSI
KARYAWAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA
BPR BKK KARANGMALANG SRAGEN**

Marlena Novia K, A210110104, Program Studi Pendidikan Akuntansi,
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta,
Juli, 2015

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: 1) kompensasi terhadap kinerja karyawan, 2) persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, 3) kompensasi dan persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 50 karyawan dengan sampel 44 karyawan diambil dengan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda, uji t, uji F, uji R^2 dan sumbangan relatif dan efektif. Hasil penelitian menemukan bahwa :1) ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan koefisien regresi 0,202 bernilai positif dan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,218 > 2,017$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,032 < 0,05$; 2) ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan koefisien regresi 0,156 bernilai positif dan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,525 > 2,017$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,016 < 0,05$; 3) ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dibuktikan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,835 > 3,230$ dan nilai signifikansi $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$; 4) hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,385 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi kompensasi dan gaya kepemimpinan sebesar 38,50% yang terdiri dari 17,64% dari kompensasi dan 20,86% dari gaya kepemimpinan dan sisanya 61,50% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Di era modernisasi seperti saat ini ketersediaan modal merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pengusaha untuk menjalankan bisnis yang dirintisnya. Kehadiran Bank Penkreditan Rakyat di berbagai daerah di Indonesia dapat menolong para pengusaha dalam penyediaan modal usaha. Namun disisi lain kehadiran Bank Penkreditan Rakyat di berbagai daerah mengakibatkan munculnya persaingan yang begitu ketat antar Bank Penkreditan Rakyat. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memenangkan persaingan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki.

Kondisi kinerja perusahaan mencerminkan kondisi kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan. Tercatat ada sembilan provinsi di mana BPR konvensional berhasil menyalurkan kredit rata-rata di atas 1 triliun rupiah selama 6 bulan terakhir (hingga Maret 2013) yakni: Jawa Tengah (Rp. 11,39 triliun), Jawa Barat (Rp. 7,97 triliun), Jawa Timur (Rp. 5,92 triliun), Bali (Rp. 4,77 triliun), Lampung (Rp. 4,31 triliun), Kep. Riau (Rp. 2,51 triliun), D.I. Yogyakarta (Rp. 2,41 triliun), DKI Jaya (Rp. 1,06 triliun) dan Sumatera Barat (Rp. 1,05 triliun). Total penyaluran kredit di sembilan provinsi tersebut mencapai 82% dari total 50,5 triliun rupiah. Dari total 1.653 BPR konvensional di Indonesia yang tercatat pada statistik Bank Indonesia, sebanyak 1.277 BPR berada di kesembilan provinsi tersebut di atas. Hanya dengan 26 BPR di Lampung mampu menghimpun dana sebesar 3,29 triliun sementara Kep. Riau yang tercatat memiliki 40 BPR berhasil menghimpun dana sebesar Rp. 2,74 triliun. Bandingkan dengan Jawa Tengah dengan 259 BPR yang menghimpun dana Rp 10,69 triliun atau Jawa Timur dengan 331 BPR yang menghimpun dana sebesar Rp 4,98 triliun. Dalam hal menghimpun dana Lampung dan Kep. Riau memiliki kemampuan yang paling baik (KOMPASIANA.com). Berdasarkan data diatas kinerja Bank Penkreditan Rakyat yang ada di Jawa Tengah dianggap masih kurang baik.

Berdasarkan observasi awal di BPR BKK Karangmalang sragen, secara rutin setiap semester BPR BKK Karangmalang sragen melakukan penilaian kinerja. Meskipun penilaian kinerja karyawan secara rutin dilakukan, masih dijumpai hasil

kerja karyawan yang kurang maksimal sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal karyawan dan faktor eksternal karyawan. Sistem penghargaan atau kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong karyawan untuk memperbaiki kinerjanya. Setiap karyawan selalu mengharapkan kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraannya. BPR BKK Karangmalang Sragen merupakan Badan Usaha Milik Pemerintah Daerah Tingkat I dan Tingkat II, dimana jumlah gaji karyawan diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 49 Tahun 2012, sedangkan besarnya upah maupun insentif disesuaikan dengan keadaan perusahaan yang artinya besar kecilnya upah maupun insentif berdasarkan laba yang diperoleh perusahaan. Oleh karena itu, jika karyawan BPR BKK Karangmalang Sragen menginginkan jumlah kompensasi yang besar maka karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, dengan peningkatan kinerja karyawan diharapkan mampu meningkatkan laba yang diperoleh perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. BPR BKK Karangmalang Sragen dipimpin oleh Dirut Utama, Dirut Pemasaran dan Dirut Umum. Dirut Umum bertugas mengawasi dan mengevaluasi kegiatan operasional yang terjadi di BPR BKK Karangmalang Sragen. Dirut Umum yang ada pada saat ini baru saja menjabat di BPR BKK Karangmalang Sragen belum mengetahui bagaimana karakter karyawan yang ada di perusahaan sehingga belum menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mengontrol karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: 1) kompensasi terhadap kinerja karyawan, 2) persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, 3) kompensasi dan persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di BPR BKK Karangmalang Sragen dengan jumlah populasi sebanyak 50 karyawan. Pengambilan jumlah sampel berdasarkan tabel Issac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% maka sampel sebanyak 44 karyawan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Variabel dependen dalam

penelitian ini yaitu kinerja karyawan sedangkan variabel independen yaitu kompensasi dan gaya kepemimpinan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket yang berskala *linkert*. Angket dengan jumlah pertanyaan 45 di uji cobakan kepada 15 karyawan dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Sebelum melakukan uji hipotesis, data terlebih dahulu di uji dengan uji prasyarat analisis (uji normalitas dan uji linearitas) dan analisis regresi ganda. Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis serempak (uji F) selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen di uji dengan koefisien determinasi, SR dan SE.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menurut Mangkunagara (2002:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Data kinerja karyawan diperoleh dengan teknik angket yang terdiri dari 11 pernyataan. Berdasarkan analisis data kinerja karyawan, diperoleh nilai tertinggi sebesar 51, nilai terendah sebesar 33, rata-rata sebesar 43,23 dengan median sebesar 43,00, modus sebesar 43 dan standar deviasi 4,159 serta varian sebesar 17,296. Terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus memiliki angka yang tidak berbeda jauh, artinya data yang diperoleh memiliki distribusi normal.

Nitisemito dalam Kadarisman (2012:36) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara bertahap. Data kompensasi diperoleh dengan teknik angket yang terdiri dari 11 pernyataan. Berdasarkan analisis data kompensasi, diperoleh nilai tertinggi sebesar 51, nilai terendah sebesar 27, rata-rata sebesar 41,07 dengan median sebesar 42,50, modus sebesar 48 dan standar deviasi 6,770 serta varian sebesar 45,832. Terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus memiliki angka yang tidak berbeda jauh, artinya data yang diperoleh memiliki distribusi normal.

Menurut Rivai (2003:64) bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin yang baik yang tampak maupun tidak tampak untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai. Data gaya kepemimpinan diperoleh dengan teknik angket yang terdiri dari 23 pernyataan. Berdasarkan analisis data gaya kepemimpinan, diperoleh nilai tertinggi sebesar 103, nilai terendah sebesar 63, rata-rata sebesar 81,39 dengan median sebesar 82,50, modus sebesar 72 dan standar deviasi 9,975 serta varian sebesar 99,498. Terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus memiliki angka yang tidak berbeda jauh, artinya data yang diperoleh memiliki distribusi normal.

Pengujian persyaratan analisis menggunakan uji normalitas dan linieritas. Uji normalitas menggunakan metode *kolmogrov-smirnov*. Kriteria data berdistribusi normal jika nilai signifikansi (p) $> 0,05$ dan sebaliknya kriteria data berdistribusi tidak normal jika nilai signifikansi (p) $< 0,05$. Adapun ringkasan uji normalitas adalah sebagai berikut:

Rangkuman Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Nilai Signifikansi | Level of significant 5% | Kesimpulan |
|-----------------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Kinerja karyawan (Y) | 0,804 | 0,050 | Normal |
| Kompensasi (X_1) | 0,267 | 0,050 | Normal |
| Gaya Kepemimpinan (X_2) | 0,993 | 0,050 | Normal |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (p) dari masing-masing variabel bernilai lebih besar dari pada *Level of significant 5%* sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah antar tiap variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Kriteria pengujian ini adalah dinyatakan mempunyai hubungan linier jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ dan sebaliknya dinyatakan tidak linier jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$. Ringkasan uji linearitas dapat disajikan dalam tabel seperti berikut ini:

Rangkuman Uji Linearitas

| Variabel yang diukur | Harga F | | Sig. | Kesimpulan |
|----------------------|---------------------|--------------------|-------|------------|
| | F _{hitung} | F _{tabel} | | |
| X ₁ Y | 0,768 | 3,23 | 0,704 | Linier |
| X ₂ Y | 0,604 | 3,23 | 0,866 | Linier |

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas data di atas dapat diketahui bahwa harga F_{hitung} masing-masing variabel yang diukur lebih kecil dari F_{tabel} dan nilai probabilitas signifikansi > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat berbentuk linier.

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu data di uji dengan analisis regresi linier ganda. Analisis linier ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu kompensasi (X₁) dan gaya kepemimpinan (X₂) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Rumus regresi linier ganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

Hasil Analisis Regresi Linier Ganda

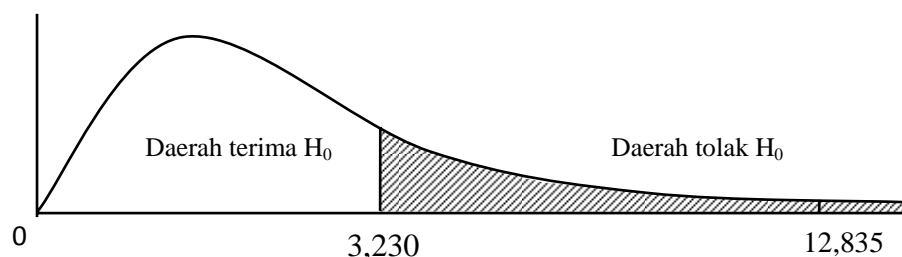
| Variabel | Koefisien Regresi | t _{hitung} | Sig. |
|---------------------|-------------------|---------------------|-------|
| Konstanta | 22,268 | | |
| Kompensasi | 0,202 | 2,218 | 0,032 |
| Gaya Kepemimpinan | 0,156 | 2,525 | 0,016 |
| F _{hitung} | 12,835 | | |
| R ² | 0,385 | | |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier ganda sebagai berikut: $Y = 22,268 + 0,202 X_1 + 0,156 X_2$. Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi konstanta, kompensasi dan gaya kepemimpinan bernilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X₁) dan gaya kepemimpinan (X₂) berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan (X₂).

Setelah dilakukan analisis regresi ganda hipotesis dapat di uji melalui uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis serempak (uji F). Dimana uji hipotesis parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi (X₁) dan gaya kepemimpinan (X₂) terhadap variabel

terikat yaitu kinerja karyawan (Y), sehingga dapat diketahui apakah hipotesis yang sudah ada dapat diterima atau tidak. Keputusan uji hipotesis parsial (uji t) yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} atau membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,218 > 2,017$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,032 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_1 artinya ada pengaruh pemberian kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,525 > 2,017$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,016 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_1 artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji hipotesis serempak (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y). Keputusan uji hipotesis serempak (uji F) ini yaitu dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} atau membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,835 > 3,230$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_1 artinya ada pengaruh pemberian kompensasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar Statistik Uji Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis linier ganda diperoleh R^2 sebesar 0,385. Artinya dari koefisien ini adalah bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel kompensasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 38,5%, sedangkan sisanya 61,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel kompensasi (X_1) memberikan sumbangan relatif sebesar 45,83% dan sumbangan

efektif sebesar 17,64%. variabel gaya kepemimpinan (X_2) memberikan sumbangan relatif sebesar 54,21% dan sumbangan efektif sebesar 20,86%. Berdasarkan besarnya sumbangan relatif dan efektif dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kompensasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil analisis regresi ganda diketahui koefisien regresi dari variabel kompensasi (b_1) sebesar 0,202 dan bernilai positif. Berdasarkan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,218 > 2,017$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,032 < 0,05$. Variabel kompensasi memberikan sumbangan relatif sebesar 45,83% dan sumbangan efektif sebesar 17,64%.

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji analisis regresi ganda diketahui koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan (b_2) sebesar 0,156 dan bernilai positif, berdasarkan uji t variabel gaya kepemimpinan (b_2) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,525 > 2,017$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,016 < 0,05$. Variabel gaya kepemimpinan memberikan sumbangan relatif sebesar 54,21% dan sumbangan efektif sebesar 20,86%.

Berdasarkan uji hipotesis serempak atau uji F diketahui bahwa nilai diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,835 > 3,230$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti pemberian kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,385 yang berarti bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,5% sedangkan 61,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada

Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada