

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN *LOCUS OF CONTROL (LoC)* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT. BAHTERA CITRA MANDIRI)**

*Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Andalas*



OLEH:

**IBADURRAHMAN YUSDI
05 152 083**

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Andalas
Padang
2011**

DAFTAR ISI

Keterangan	
Halaman	
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Pembahasan	6
1.6 Sistematika Penulisan Laporan	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	7
2.2 Gaya Kepemimpinan	8
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	9
2.2.2 Fungsi Kepemimpinan.....	9
2.2.3 Gaya Kepemimpinan	11
2.2.3.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	11
2.2.3.2 Gaya Kepemimpinan Transaksional	14
2.3 Kompensasi	16
2.3.1 Fungsi Kompensasi	17
2.3.2 Tujuan Kompensasi	17
2.3.3 Penentuan Kompensasi.....	20
2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi	22
2.3.5 Jenis-jenis Kompensasi	27
2.4 Konsep <i>Locus of Control</i> (LoC)	33
2.4.1 Tipe <i>Locus of Control</i> (LoC).....	34
2.5 Kinerja Karyawan.....	37
2.5.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	39
2.5.2 Strategi meningkatkan Kinerja Karyawan.....	41
2.6 Penelitian terdahulu	46
2.7 Kerangka Konseptual Penelitian	48
2.8 Hipotesis	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	50

3.1 Objek Penelitian	50
3.2 Populasi dan Sampel.....	50
3.3 Data yang digunakan	50
3.4 Teknik Pengumpulan Data	51
3.5 Variabel Penelitian	52
3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	53
3.7 Pengukuran Variabel	54
3.7.1 Gaya Kepemimpinan	54
3.7.1.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	54
3.7.1.2 Gaya Kepemimpinan Transaksional	55
3.7.2 Kompensasi	55
3.7.3 <i>Locus of Control</i> (LoC)	56
3.7.4 Kinerja Karyawan.....	56
3.8 Metode Analisa Data	56
3.8.1 Uji Instrumen Penelitian.....	56
3.8.1.1 Uji Validitas	56
3.8.1.2 Uji Reliabilitas	57
3.8.2 Pengujian Hipotesis	57
3.8.2.1 Analisa Regresi Linier Berganda	57
3.8.2.2 Koefisien Korelasi.....	58
3.8.2.3 Koefisien Determinasi.....	59
3.8.2.4 Uji Parsial (Uji T)	60
3.8.2.5 Uji F-Test (Uji T).....	61
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	63
4.1 Sejarah Bersingkat PT. BAHTERA CITRA MANDIRI.....	63
4.2 Visi dan Misi PT. Bahtera Citra Mandiri	64
4.3 Jenis Usaha	65
4.4 Struktur Organisasi PT. Bahtera Citra Mandiri	66
4.5 Rencana Kegiatan Perusahaan.....	72
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	73
5.1 Analisa.....	73
5.1.1 Distribusi Kuisisioner.....	73
5.1.2 Profil Responden	74
5.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	79
5.1.3.1 Gaya Kepemimpinan.....	79
5.1.3.2 Kompensasi	85
5.1.3.3 <i>Locus of Control</i> (LoC).....	88
5.1.3.4 Kinerja Karyawan	92
5.1.4 Pengujian Instrumen.....	96
5.1.4.1 Uji Validitas	96
5.1.4.2 Uji Reliabilitas	79
5.1.5 Pengujian Hipotesis	99
5.1.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda	99

5.1.5.2 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	100
5.1.5.3 Uji T.....	102
5.1.5.4 Uji F.....	104
5.2 Pembahasan	106
5.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	106
5.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	107
5.2.3 Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan	107
5.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan	109

BAB VI PENUTUP.....	110
6.1 Kesimpulan.....	110
6.2 Implikasi Penelitian	111
6.3 Keterbatasan Penelitian	112
6.4 Saran	113

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	Struktur Organisasi PT. Bahtera Citra Mandiri
LAMPIRAN II	Kuesioner
LAMPIRAN III	Rekapitulasi Jawaban Responden
LAMPIRAN IV	Hasil Uji Validitas
LAMPIRAN V	Hasil Uji Reliabilitas
LAMPIRAN VI	Hasil Distribusi Frekuensi Profil Responden
LAMPIRAN VII	Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian
LAMPIRAN VIII	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

DAFTAR GAMBAR

Keterangan	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	69

DAFTAR TABEL

Keterangan	Halaman
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	53
Tabel 5.1 Tingkat Pengambilan Kuesioner.....	73
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	75
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	75
Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak.....	76
Tabel 5.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	76
Tabel 5.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	77
Tabel 5.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	78
Tabel 5.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	78
Tabel 5.10 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional	79
Tabel 5.11 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transaksional	82
Tabel 5.12 Deskripsi Variabel Kompensasi.....	85
Tabel 5.13 Deskripsi Variabel <i>Locus of Control</i>	89
Tabel 5.14 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	92
Tabel 5.15 Hasil Uji Validitas	97
Tabel 5.16 Hasil Uji Reliabilitas.....	98
Tabel 5.17 Rangkuman Hasil Analisa Regresi Linier Berganda	99
Tabel 5.18 Hasil Uji R dan Uji R ²	101
Tabel 5.19 Hasil Analisis Uji t.....	102
Tabel 5.20 Hasil Analisis Uji F.....	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenagakerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen SDM akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu bidang manajemen yang secara khusus mempelajari dan mengatur hubungan dan peranan manusia dalam sebuah organisasi.

Menurut Mathis (2006) kinerja (*performance*) merupakan apa yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan berhubungan dengan hal-hal yang mendorong seorang karyawan dalam menyelesaikan segala tugas yang telah didelegasikan oleh pimpinan/manajer. Pada dasarnya kinerja karyawan didukung oleh beberapa faktor. Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan Sikap

Locus of Control (LoC), pelatihan yang ada dalam perusahaan termasuk dalam beberapa faktor tersebut.

Kinerja karyawan yang tinggi diharapkan teraplikasikan oleh semua level jabatan, mulai dari manajer tingkat atas, manajer menengah, manajer bawah hingga karyawan. Pada dasarnya manusia melakukan aktifitas-aktifitasnya dengan tujuan mendapatkan imbalan dan pengembalian yang menguntungkan dan memuaskan. Pengembalian disini tidak hanya berupa materil seperti gaji dan tunjangan akan tetapi dapat juga berupa pengembalian immaterial seperti keamanan, kenyamanan dan rasa puas terhadap pekerjaan.

Sudah menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk mengetahui dan mengenal karakteristik karyawannya. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja. Kondisi iklim kerja akan mempengaruhi kondisi, motivasi, dan semangat kerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi, maka akan membuat iklim kerja menjadi kondusif, dan pada akhirnya akan memberi motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai target kerja.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan individu maupun organisasi dan perusahaan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Manusia (dalam hal ini karyawan) mempunyai beberapa tipe pengendali yaitu

internal locus of control dan *external locus of control*, setiap tipe tersebut memiliki pandangan dan gaya yang berbeda. Engko dan Gudono (2007) mengungkapkan bahwa *locus of control* merupakan salah satu faktor kontijensi yang dapat memoderasi kepemimpinan dalam mencapai *outcome* yaitu kinerja dan kepuasan kerja.

Selain itu, Chen dan Silverthorne (2008) mengungkapkan bahwa adanya hubungan positif yang terjadi antara *locus of control* terhadap stres kerja, prestasi kerja (kinerja) dan kepuasan kerja. Menurut Mudrack (1993) dalam Kurnia (2002) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *external locus of control* mempunyai kecenderungan memanipulatif lebih besar daripada individu yang memiliki *internal locus of control*. Mengetahui *Locus of Control* karyawan dapat membantu Manajer SDM dalam mengambil keputusan dan kebijakan bagi para karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan saling mempengaruhi antara *locus of control*, baik eksternal maupun internal terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan *locus of control* yang diberikan oleh PT. Bahtera Citra Mandiri terhadap kinerja karyawan. Untuk pembahasan selanjutnya penulis mengajukan kegiatan penelitian dengan judul:

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan *Locus of Control*
Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Karyawan PT. BAHTERA CITRA MANDIRI)**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan, antara lain:

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bahtera Citra Mandiri?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahtera Citra Mandiri?
3. Bagaimanakah pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Bahtera Citra Mandiri?
4. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Bahtera Citra Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bahtera Citra Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap yang digunakan terhadap kinerja karyawan PT. Bahtera Citra Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Bahtera Citra Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Bahtera Citra Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Penulis

Untuk mengembangkan ilmu teoritis maupun praktis dan sebagai pengembangan intelektualitas diri bagi penulis.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan saran untuk PT. Bahtera Citra Mandiri dalam meningkatkan efektifitas organisasi melalui kinerja karyawan, dengan memperhatikan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan *locus of control*.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca agar dapat dijadikan sebagai referensi dan literatur penulisan dengan objek permasalahan yang sama.

1.5 Ruang Lingkup pembahasan

Untuk menghindari meluasnya pembahasan maka penulis membuat batasan masalah. Batasan masalah pada penelitian kali ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan *locus of control*.

1.6 Sistematika PenulisanLaporan

Secara garis besar pembahasan ini akan di bagi menjadi 6 bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

- BAB I Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan, dan sistematika penulisan laporan.
- BAB II Tinjauan pustaka yang merupakan bab lanjutan yang berisi landasan teori, kerangka konseptual penelitian dan hipotesis penelitian.
- BAB III Metodologi penelitian yang menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan untuk menganalisa masalah yang berisikan desain penelitian, objek penelitian, variabel penelitian, data dan metode pengumpulan data, populasi dan sample, serta metode analisa data.
- BAB IV Berisi tentang gambaran umum perusahaan yang akan menjadi objek dari penelitian yang akan di lakukan.
- BAB V Merupakan analisis dan pembahasan yang meliputi karakteristik responden, hasil analisis data serta pembahasan dan implikasinya.
- BAB VI Merupakan penutup yang meliputi kesimpulan dan saran.