

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

SKRIPSI



NAMA : HERTYA SELVIANIE

NIM : 21 2011 112

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2015

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIERSITAS MUHAMMADIYAH
PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Syarat Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



NAMA : HERTYA SELVIANIE

NIM : 21 2011 112

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2015

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hertya Selvianie

Nim : 21 2011 112

Jurusan : MANAJEMEN

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Mei 2015

Penulis,


Hertya Selvianie

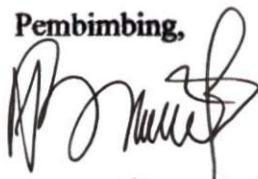
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Palembang.
Nama : Hertya Selvianie
Nim : 21 2011 112
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....

Pembimbing,



Arniza Nilawati, S.E, MM

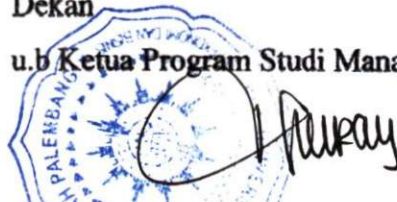
NIDN : 0215057001



Mengetahui,

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, MM

NIDN : 0216057001

Motto dan Persembahan

Motto :

- Siapapun yang menempuh suatu jalan untuk mendapatkan ilmu, maka Allah akan memberikan kemudahan jalannya menuju surga (H.R. Muslim)
- Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna (Einstein)
- Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak (Aldus Huxley)

Kupersembahkan skripsi ini untuk :

- Allah SWT atas rahmat dan Ridhonya
- Bapak dan ibu tercinta atas dukungan semangat dan Doanya
- Saudara-saudaraku tersayang
- Keluarga Besar ku
- Kekasihku atas motivasinya
- Sahabat-sahabatku
- Almamater yang ku banggakan



PRAKATA

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang". Shalawat serta salam senantiasa kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, dan para sahabatnya sampai kepada umatnya hingga akhir zaman, Amin.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tentunya tidaklah mudah dan tidak terlepas dari kesulitan. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, membiayai, mendoakan, dan memberi dorongan semangat kepada penulis. Serta ucapan terima kasih kepada Ibu Arniza Nilawati S.E.,MM selaku pembimbing yang telah memberikan waktu, pengarahan, dan saran-saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan dan jauh dari sempurna, baik kualitas maupun kuantitas dari materi skripsi yang disajikan. Semua ini didasarkan dari keterbatasan yang dimiliki penulis. Kritik dan saran yang membangun untuk kemajuan pendidikan di masa yang akan datang sangatlah diharapkan oleh penulis. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak diberi bantuan dan dukungan dari berbagai pihak.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan juga kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H.M. Idris, S.E. M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan ,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E. M.Si dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E, MM selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Arniza Nilawati S.E, MM selaku pembimbing akademik.
5. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas bantuan dan perhatiannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kedua orang tua Ir. Supono Yahya dan Hermawati Harun yang sangat penulis cintai dan sayangi atas semua doa, nasehat, motivasi, semangat, dan kasih sayang hingga saat ini.
7. Saudara – saudaraku M.Ichsan Juliansyah, Meriska Dian Andini,yang selalu membantu memberikan dorongan, semangat, maupun doa.
8. Spesial untuk “Egga Wahyu Sundara“ terima kasih atas bantuan, motivasi, dan dukungannya.
9. Sahabat-sahabatku Indah Ayu Lestari, Fitri Utami Alex, Reza junita, Rachmayanti, Sintya Anggraini Saputri, Rian Purnama Sari, Mira Delima dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
10. Teman-teman posko 128 KKN Tematik Posdaya Angkatan ke-7.

Serta seluruh pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Untaian doa-doa penulis panjatkan supaya amal baiknya dibalas berkali lipat oleh Allah SWT. Amin ya robbal'amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Mei 2015

Penulis

Hertya Selvianie

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PRAKARTA.....	v
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRAC.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB 11 KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya.....	7
B. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja	
a. Pengertian kinerja.....	10
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	11
c. Tujuan dan sasaran kinerja.....	11
d. Indikator kinerja.....	12

2. Kompensasi.	
a. Pengertian kompensasi.....	14
b. Tujuan kompensasi.....	15
c. Jenis-jenis kompensasi.....	16
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	17
3. Gaya Kepemimpinan	
a. Pengertian Kepemimpinan.....	18
b. Syarat-syarat pemimpin.....	18
c. Gaya kepemimpinan.....	19
d. Indikator gaya kepemimpinan.....	19
e. Fungsi pimpinan.....	20
f. Tanggung jawab pimpinan.....	21
g. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan..	22
C. HIPOTESIS	22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi penelitian.....	24
C. Operasionalisasi variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel.....	26
E. Data yang Diperlukan.....	27
F. Metode pengumpulan data.....	28
G. Analisis data dan tehnik analisis.....	29
1. Analisis data.....	29
2. Teknik Analisis.....	29
a. Uji Instrumen.....	30
1) Uji Validitas.....	30
2) Uji Reliabilitas.....	30
b. Tehnik Analisis Regresi Linear Berganda.....	31
c. Uji Hipotesis.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN.....	35
1. Sejarah singkat Perusahaan.....	35
2. Struktur organisasi.....	37
3. Gambaran Karakteristik Responden.....	40
4. Gambaran Jawaban Responden.....	42

B.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	
1.	Pengujian Validitas Data.....	59
a.	Variabel Kompensasi.....	59
b.	Variabel Gaya Kepemimpinan.....	60
c.	Variabel Kinerja.....	61
2.	Pengujian Reliabilitas Data.....	
a.	Variabel Kompensasi.....	62
b.	Variabel Gaya Kepemimpinan.....	63
c.	Variabel Kinerja.....	64
3.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.	Uji koefisien Determinasi.....	65
5.	Pengujian Hipotesis.....	66
a.	Uji F.....	66
b.	Uji t.....	67
	b.Kesimpulan.....	68
6.	Perbandingan Hasil Penelitian.....	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan.....	69
B.	Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Operasional Variabel dan Indikator.	25
Tabel IV.1 Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin.	40
Tabel IV.2 Jumlah karyawan berdasarkan usia.	41
Tabel IV.3 Jumlah karyawan berdasarkan pendidikan.	42
Tabel IV.4 Tujuan yang ditetapkan sesuai dengan kemampuan dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah.	43
Tabel IV.5 Standar kerja yang ditelaah ditentukan sudah sesuai dengan kemampuan dosen.	44
Tabel IV.6 Hasil pekerjaan dosen fakultas ekonomi dan bisnis sudah sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan.	45
Tabel IV.7 Umpan balik dari setiap dosen dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja dosen.	46
Tabel IV.8 Fakultas ekonomi dan bisnis memberikan peluang terhadap setiap dosen untuk terus mengembangkan kemampuan para dosen.	47
Tabel IV.9 Apakah gaji yang diterima dosen sudah sesuai UMR berdasarkan golongan dan jabatan.	48
Tabel IV.10 Dosen FEB universitas muhammadiyah Palembang yang mencapai prestasi diatas standar diberikan bonus.	49

Tabel IV.11 Apakah program insentif dirancang telah meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan.	50
Tabel IV.12 Apakah semua dosen mendapatkan THR setiap hari raya idul fitri	51
TabelIV.13Pimpinan di FEB universitas muhammadiyah Palembang telah memberikan penghargaan kepada setiap dosen yang berprestasi	52
TabelIV.14Apakah pimpinan fakultas ekonomi dan bisnis memiliki kemampuan untuk mempengaruhi para dosen.	53
Tabel IV.15 Pimpinan telah memberikan teladan yang baik kepada setiap dosen	54
Tabel IV.16 Apakah sanksi hukuman telah diberikan kepada dosen yang tidak mematuhi peraturan.	55
Tabel IV.17 Tidak ada diskriminasi terhadap dosen yang bersalah.	56
Tabel IV.18 Apakah komunikasi antar pimpinan dan dosen sudah terjadi dengan baik.	57

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kinerja(Y).
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja
- Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Variabel Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen

ABSTRAK

Hertya Selvianie / 21 2011 112 / 2015 / Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis di universitas muhammadiyah palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis uniersitas muhammadiyah palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif artinya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Tempat penelitian ini dilakukan di fakultas ekonomi dan bisnis uniersitas muhammadiyah palembang yang beralamat di di. Jl. Jendral Ahmad Yani kel.13 Ulu Palembang Sumatera Selatan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban responden dan data sekunder yang berupa dokumen sejarah universitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, dengan melalui pengujian instrument validitas dan reliabilitas, menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, uji f dan t serta dibantu dengan alat analisis SPSS ver 16.0 dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian didapat persamaan $\hat{Y} = 1,782 + 0,365X_1 + 0,150X_2$ dan hasil uji f didapat nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 12,423 lebih besar dari F_{tabel} (3,199), dan hasil uji tDapat thitung > ttabel dengan nilai (2,518) > t_{tabel} (2,013) artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis uniersitas muhammadiyah palembang.

Kata kunci : Kompensasi, Gaya kepemimpinan dan Kinerja dosen

ABSTRACT

Hertya Selvianie / 21 2011 112/2015 / Compensation and Leadership Style Influence on Performance Faculty of Economics and Business Universitas Muhammadiyah Palembang / Human Resource Management.

Formulation of the problem in this research is there any influence of the compensation and leadership style of the performance of the faculty of economics and business professor at the University of Muhammadiyah Palembang. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and leadership style of the performance of the faculty of economics and business lecturer uniersitas muhammadiyah palembang. This type of research is the study of associative means to determine the relationship between the two ariabel or more. Where the research was conducted at the faculty of economics and business uniersitas muhammadiyah palembang located at at. Jl. General Ahmad Yani kel.13 Ulu Palembang in South Sumatra.

The data used in this study are primary data in the form of answers and secondary data in the form of historical documents the university. The analytical method used is the qualitative and quantitative analysis, with through testing instrument validity and reliability, using multiple linear regression analysis techniques, f and t test and assisted with analysis tools SPSS version 16.0 with significant level $\alpha = 0.05$. The test results obtained equation $Y = 1.782 + 0,365X1 + f 0,150X2$ and test results obtained Fhitung value obtained by 12.423 bigger than F table (3.199), and the t test results can t count > t table with a value (2.518) > t table (2.013) means a significant difference between the compensation and leadership style of the performance of the faculty of economics and business lecturer uniersitas muhammadiyah palembang.

Keywords: Compensation, leadership style and performance lecturer

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan dan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan. Berbagai cara dapat dilakukan seorang pimpinan untuk mewujudkannya, hal ini pimpinan harus memiliki kiat-kiat khusus untuk meningkatkan semangat kerja karyawan karena untuk mencapai suatu tujuan tertentu merupakan adanya manajemen yang baik. Semakin baik manajemen suatu perusahaan maka akan semakin baik pula hasil yang akan dicapai. Dalam pengelolaan sumber daya manusia hasil akhir yang dapat dilihat adalah kinerja karyawan.

Penilaian kinerja merupakan proses pengukuran kinerja yang secara umum mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif. Dengan penilaian kinerja pengembangan SDM dapat diarahkan pada peningkatan kompetensi dasar karyawan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan lingkungan baik internal maupun eksternal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Pemberian kompensasi dari pimpinan kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Kompensasi disini diantaranya berupa materi maupun non materi seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Besarnya kompensasi yang telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa / kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar menunjukkan jabatan yang semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhannya semakin layak serta tingkat kepuasan kerja juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan.

Selain kompensasi, kepemimpinan merupakan salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan. Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat memengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk menyediakan karyawan yang berkualitas, mengelola dan memimpin manusia dalam organisasi yang sangat kompleks. Manajemen umumnya kesulitan untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan, sehingga penting bagi organisasi untuk mengelola nilai ekonomis sumber daya yang dimiliki.

Universitas Muhammadiyah Palembang (UMP) merupakan salah satu penyelenggara pendidikan tinggi yang berkepentingan dengan kinerja seluruh pegawainya baik dosen sebagai tenaga pengajar maupun karyawan. Tugas utama UMP adalah mencetak lulusan-lulusan terbaik sesuai dengan Visi Universitas Muhammadiyah Palembang yaitu : menjadi Universitas berstandar internasional dan menghasilkan lulusan berdaya organisasi dan merupakan asset saing tinggi serta unggul dalam ipteks yang berbasis keislaman pada tahun 2022 menuju universitas berstandar internasional. (Buku Pedoman Akademik dan Kemahasiswaan UMP, 2011). Terwujudnya visi ini harus didukung partisipasi seluruh aktivitas akademika di UMP, salah satunya adalah pendidik (dosen). Menurut Hasbullah (2011), selain sebagai seorang pendidik, dosen juga harus memiliki kemampuan lebih dalam berbagai bidang, seperti melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, menulis artikel ilmiah dan menulis buku ajar. Hal itu sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi Pengajaran, Penelitian, Pengabdian pada masyarakat. Melalui penelitian, dosen dapat mengembangkan pengetahuan baru dan mengaplikasikannya dalam berbagai fenomena yang terjadi, sehingga hasil penelitian akan memperkaya khasanah keilmuan dosen dan meningkatkan kualitas pengajaran dosen dikelas.

Dosen adalah komponen sumber daya utama yang merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas pokok dan fungsi mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan, dan menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pelayanan atau pengabdian kepada masyarakat. dosen menentukan mutu penyelenggaraan

akademik perguruan tinggi. Dalam proses mencapai tujuan organisasi diperlukan standar pengukuran keberhasilan yang harus dicapai baik oleh sumber daya manusia secara individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dosen sebagai salah satu komponen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tinggi perlu diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis bahwa kompensasi yang diberikan kepada dosen dirasakan masih kurang sesuai dengan kebutuhan para dosen, hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja karyawan yang kurang efektif, seperti gaji yang diterima belum sesuai, sehingga ini menyebabkan terjadinya penyimpangan-penyimpangan yaitu kurangnya semangat kerja, pelanggaran disiplin yang sering dilakukan, selain itu belum adanya aturan pasti yang ditetapkan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Palembang terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Hal ini akan memicu terjadinya penurunan kinerja dosen sehingga pada akhirnya tujuan yang ingin dicapai perusahaan kurang optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan kajian penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Palembang.**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, rumusan masalahnya adalah adakah pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Palembang?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Palembang?

4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

a. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan bagi penulis dan sebagai pembandingan antara ilmu yang diperoleh dari bangku kuliah dengan kenyataan yang ada terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Tempat Penelitian

Diharapkan dari hasil penelitian akan dapat berguna bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah kebijaksanaan khususnya dalam hal gaya kepemimpinan dalam kaitanya dengan kinerja dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

c. Bagi almamater

Dapat menambah bahan pustaka dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi yang berminat mengadakan penelitian terhadap masalah yang sama untuk penelitian lebih lanjut.

BAB 11

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Linda Zahara (2003) yang berjudul Pengaruh Pemberian Kompensasi dalam meningkatkan Prestasi kerja karyawan pada PT. Adhi Dharma Yasa Palembang. Rumusan Masalah dalam penelitiannya adalah adakah pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Adhi Dharma Yasa Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Terdapat dua variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan prestasi kerja karyawan yang berjumlah 120 responden yang dijadikan sampel. Data yang digunakan adalah data primer berupa hasil kuesioner yang diedarkan dan data sekunder berupa sejarah singkat perusahaan, serta seluruh organisasi. Analisis data dan tehnik analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel *stratified random sampling*. Hasilnya adalah adakan pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan yang relatif kecil, setelah melakukan (t) hitung dimana (t) lebih kecil dari pada (t) tabel yaitu untuk upah X1 (upah) $0,566 < 0,262$ untuk X2 (gaji) $0,54 < 0,262$ dan X3 (insentif) $0,508 < 0,262$ dengan tingkat keyakinan 95%.

Penelitian yang dilakukan Regina Aditya Reza (2010) dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Adapun tujuannya yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu variabel kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan. Data yang digunakan adalah data primer yaitu berupa jawaban responden yang telah didaftarkan. Adapun analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan analisis faktor, uji realibilitas dengan alpha cronbach, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dijelaskan dengan persamaan $Y = 6,297 + 0,644X$ yang menunjukkan kinerja karyawan yang disebabkan oleh perubahan kompensasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyowati (2012) dengan judul pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Putra Jaya Palembang. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut yaitu adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Putra Jaya Palembang. Operasionalisasi variabel dalam penelitian tersebut terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu kompensasi dengan indikatornya

adalah gaji, upah, insentif, bonus, penghargaan, fasilitas. Sedangkan disiplin kerja dengan indikatornya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, ketegasan. Serta prestasi kerja karyawan dengan indikatornya adalah kualitas dan kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh (sensus). Hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan adanya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang didapat dari pengujian regresi $Y = 8,163 + 0,072X_1 + 0,471X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung}(5,554) > F_{Tabel}(4,350)$ $T_{hitung}(3,1125) > t_{tabel}(2,101)$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1 dan disiplin X_2 terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010:67) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:29) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarwati (2009:50) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Faktor-faktor yang Menentukan dan Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1). Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge dan skill)*. Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2). Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

3). Faktor Kompensasi

Penilaian kinerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan dalam perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, disiplin dan sebagainya.

c. Tujuan dan Sasaran Kinerja

1). Tujuan Kinerja

Menurut Wibowo (2011:48) kinerja merupakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifat luasnya, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi.

2). Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo (2011:63) sasaran kinerja merupakan sesuatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dapat diukur, dan sasaran merupakan harapan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2010:101) adalah sebagai berikut :

1). Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2). Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai , standar tidak dapat diketahui suatu tujuan dapat dicapai.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

5) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

6) Motif

Merupakan alasan atau pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu untuk mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Kompensasi

a) Pengertian Kompensasi

Beberapa ahli manajemen berpendapat tentang pengertian kompensasi diantaranya :

Menurut Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:741), tujuan kompensasi diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Wibowo (2013:348), kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

b) Tujuan Manajemen Kompensasi yang Efektif

Menurut Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:743), tujuan manajemen kompensasi yang efektif adalah :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk member daya tarik kepada pelamar.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin Keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal (pembayaran dikaitkan dengan nilai relative sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama) dan eksternal (pembayaran terhadap pekerja).

4. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.

c) Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Veitzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:744), jenis-jenis kompensasi dibedakan antara lain :

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan tau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karaywan, contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : penghargaan, asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan , uang pension, dan sebagainya.

d) Faktor-faktor yang memperngaruhi besarnya kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:127), faktor-faktor kompensasi antara lain :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. serikat buruh/organisasi karyawan dan produktivitas kerja karyawan

4. pemerintah dan undang-undang
5. biaya hidup dan posisi jabatan karyawan
6. pendidikan dan pengalaman karyawan
7. kondisi perekonomian nasional
8. jenis dan sifat pekerjaan

b. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:144), faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi antara lain :

- 1) Produktivitas dan kemampuan untuk membayar.
- 2) kesediaan untuk membayar dan suplai dan permintaan tenaga kerja dan organisasi karyawan.
- 3) berbagai perturan dan undang-undang.

4. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Rusdy A. Rifai (2009:174) kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi dengan orang tersebut, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:170) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau

bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Syarat-syarat Pemimpin

syarat yang harus dimiliki seorang pemimpin antara lain :

1. Mampu menjadi tauladan
2. Berpengetahuan
3. Mampu mengambil keputusan
4. Tidak meningkatkan diri sendiri
5. Berinisiatif

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Malayu S.P Hasibuan :

1. Kepemimpinan otoriter

Jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut system sentralisasi.

2. Kepemimpinan partisipatif

Apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahannya.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lenggkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Edwin Ghisel (T. Hani Handoko, 2011:297) mengemukakan bahwa indikator kepemimpinan terdiri dari :

1) Kemampuan

Kemampuan dalam kedudukan sebagai pengawasan atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen terutama pengawasan dan pekerjaan orang lain.

2) Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3) Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4) Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

5) Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

e. Fungsi Pimpinan

Menurut Khan dalam Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2010:222) fungsi pimpinan suatu organisasi yaitu :

- 1) Memberikan keputusan terhadap kebutuhan langsung para bawahannya
- 2) Menyusun jalur pencapaian tujuan
- 3) Menghilangkan hambatan-hambatan pencapaian tujuan
- 4) Mengubah tujuan karyawan sehingga tujuan mereka bias berguna secara organisatoris

f. Tanggung Jawab Pimpinan

Menurut Miljus dalam Heidjrachaman Ranupondojo dan Suad Husnan (2010:225) tanggung jawab pimpinan adalah :

- 1) Menentukan tujuan pelaksanaan kerja yang realistis.
- 2) Melengkapi para karyawan dengan sumber dana-sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
- 3) Mengkomunikasikan pada para karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.

- 4) Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendukung prestasi.
- 5) Mendelegasikan wewenang apabila diberikan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
- 6) Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif.
- 7) Menilai pelaksanaan pekerjaan untuk mengkomunikasikan hasilnya.
- 8) Menunjukkan perhatian kepada karyawan

g. Faktor-faktor yang mempengaruhi seorang manajer memiliki suatu gaya kepemimpinan yaitu :

a. Karakteristik Manajer

Cara seorang manajer memimpin banyak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, pengalaman masa lalunya dan nilai-nilai yang dianutnya dan sebagainya. Misalnya, jika seorang manajer mempunyai keyakinan bahwa kebutuhan organisasi harus lebih diutamakan dari pada kebutuhan individu, kemungkinan ia sangat mengarahkan aktivitas para pegawainnya.

b. Karakteristik Bawahan

Seorang manajer akan memberikan kebebasan dan mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan bila bawahannya sianggapberbeda, maka sesungguhnya tanggung jawab terbesar berada ditangan pemimpin yang bersangkutan. Dengan disadarinya arti penting

pengembangan sumber daya manusia oleh pimpinan, maka akan ditetapkan oleh organisasi yang dipimpinnya.

5. Hipotesis

Adapun hipotesis yang didapat yaitu adanya pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:35-37) jenis penelitian ditinjau dari tingkat eksplanasinya ada tiga macam yaitu :

- 1) Penelitian Diskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel, mandiri baik satu atau lebih tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variabel lain.
- 2) Penelitian Komperatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan tetapi untuk sample yang lebih dari satu.
- 3) Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih yang bersifat menanyakan hubungan simetris, hubungan kausal, dan interaktif atau timbale balik. Variable ini mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif, karena penelitian ini bertujuan membandingkan hubungan dua variable atau lebih terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang beralamat di Jl. Jendral Ahmad Yani kel.13 Ulu Palembang Sumatera Selatan.

Nama Lembaga : FEB Universitas Muhammadiyah

Email : @umpalembang.ac.id@umpalembang.ac.id

No.telpon : 0711-510863, fax.518459

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Operasionalisasi	Indikator
1	Kinerja Karyawan	perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	a. Tujuan b. Standar Kerja c. Kompetensi d. Umpan Balik e. Alat dan sarana f. Peluang
2	Kompensasi	semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.	a. Kompensasi langsung - Gaji - Insentif - Bonus b. Kompensasi tidak langsung - Tunjangan-tunjangan - Fasilitas
3	Gaya Kepemimpinan	seorang pemimpin mempengaruhi para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi	a. kemampuan b. kebutuhan akan prestasi c. kecerdasan d. ketegasan e. kepercayaan diri

Sumber : dari berbagai teori

D. Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2011:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah dosen tetap yang berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Univeritas Muhammadiyah Palembang yang berjumlah 49 orang dengan kerangka sampling sebagai berikut :

Tabel 2

Jumlah Dosen berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Dosen		Jumlah (orang)
1	Dosen Tetap	S3	6 orang
		S2	43 orang
		S1	0
		Total	49 orang
2	Dosen Tidak Tetap	S3	0
		S2	25 orang
		S1	12 orang
		Total	37 orang

Sumber : FEB UMP

Menurut Sugiyono (2011:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun tehnik sampling yang digunakan adalah sampling probabilitas dengan menggunakan metode proportionate stratified random sampling. Menurut sugiyono (2012: 118-119) tehnik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional . sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah Dosen tetap yang berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Univeritas Muhammadiyah Palembang yang berjumlah 49 orang.

a. Data yang Diperlukan

Dilihat dari cara memperolehnya (Sugiyono 2011:129), data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada para pengumpul data.
- 2) Data Sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun data primer yang dimaksud berupa jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan.

b. Tehnik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011:137) tehnik pengumpulan data terdiri dari :

1) Wawancara

Wawancara digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

2) kuesioner

Merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3) Observasi

Observasi sebagai tehnik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan tehnik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

4) Dokumentasi

Tehnik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan agar dapat memberikan informasi sesuai dengan kebutuhan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam hal ini peneliti menyebarkan kuesioner kepada setiap karyawan yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

c. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis data menurut M. Iqbal Hasan (2009:32), terdiri dari :

a) Analisis Kualitatif

Adalah analisis data secara kualitatif bersifat memaparkan hasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka-angka non statistik.

b) Analisis Kuantitatif

Adalah satu metode analisis data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif digunakan skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut :

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Netral	= N
Tidak Setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

2. Uji Validitas

a) Uji Validitas

Validitas menguji instrumen yang dipilih, apakah memiliki tingkat ketepatan untuk mengukur apa yang semestinya diukur, atau tidak. Untuk pengujian koefisien validitas dengan menggunakan koefisien korelasi momen produk untuk setiap butir dan membandingkan nilai hitung dengan nilai table. Jika r hitung $>$ atau $= r$ table maka butir dikatakan valid. Jika r hitung $<$ table maka butir dikatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada dasarnya mengukur kehandalan instrument sebuah pengukurang dikatakan handal jika pengukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Kehandalan merupakan pendukung penting bagi validitas tetapi bukan syarat yang cukup untuk mendapatkan validitas.

Uji validitas dan reliabilitas akan dilakukan menggunakan program SPSS.

3. Tehnik Analisis

Tehnik analisis dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi linear berganda.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut M.Iqbal Hasan (2009:269-270) adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan/dijelaskan lebih dari satu variabel mungkin dua, tiga dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

Analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja dosen (Y), maka persamaan regresi linear bergandanya :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangannya :

Y = Kinerja Dosen

a = Bilangan Konstanta

b_1 = koefisien regresi untuk kompensasi

b_2 = koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan

x_1 = kompensasi

x_2 = Gaya Kepemimpinan

b. Uji F

Digunakan untuk menguji variabel-variabel secara keseluruhan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a). Menentukan hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

H_a = ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

b). Menentukan harga F tabel dengan tingkat keyakinan 95 % dan tingkat kesalahan(α) 5 %=0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2. Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen.

c). Menentukan uji t

Untuk menguji hipotesis bahwa ada pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang. Maka digunakan uji t :

Rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai Hitung

n = Jumlah Data

r = Koefisien Korelasi

1. Kesimpulan

(a). H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang. .

(b). H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar pengaruh lain selain pelatihan (x_1) dan gaya kepemimpinan (x_2) terhadap kinerja dosen (y).

$$R = (r^2) \cdot 100\%$$

Keterangan :

R = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang didirikan pada tanggal 20 Rajab 1399 H / 15 Juni 1979 M oleh persyarikatan Muhammadiyah yang dibina oleh Majlis Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan Muhammadiyah Wilayah Sumatera Selatan. Pendirian ini dikukuhkan dengan Piagam Pendirian Perguruan Tinggi Muhammadiyah Nomor 034/III. Sms-79/80 tanggal 17 Muharram 1401 h/ 25 November 1980 oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan.

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang pada awalnya bernama Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah yang berstatus izin operasional dari kopertis wilayah II Nomor 15/S tahun 1981 tanggal 20 agustus 1981, hanya memiliki satu jurusan yaitu jurusan Manajemen yang berkedudukan di JL. KH. Ahmad Dahlan Komplek Muhammadiyah Bukit Kecil Palembang.

Pada tahun 1981, Kampus Universitas Muhammadiyah Palembang pindah ke JL. Jend. A Yani dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

Muhammadiyah berintegrasi dengan dengan Universitas Muhammadiyah menjadi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang. Kemudian tahun 1987 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang menambah 1 jurusan yaitu jurusan akuntansi. Tahun 1998 kembali membuka Program Diploma III Jurusan Manajemen Pemasaran. Disamping itu untuk menampung mahasiswa yang bekerja, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang pada tahun 2000 membuka kelas khusus Reguler Malam (Reguler B).

Pada awal tahun 2014 Fakultas Ekonomi berubah menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Upaya peningkatan kemampuan, sarana, mutu pendidikan terus dilakukan sehingga mendapatkan status perizinan program studi / jurusan mulai dari izin operasional sampai dengan terakreditasi.

2. Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang :

- VISI

Menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis terdepan di Sumatera pada tahun 2020 yang kreatif, inovatif dan dinamis dalam pendidikan, penelitian dan pengabdian yang berjiwa islami dan menjunjung tinggi Ukhuwwah Islamiyah.

- MISI

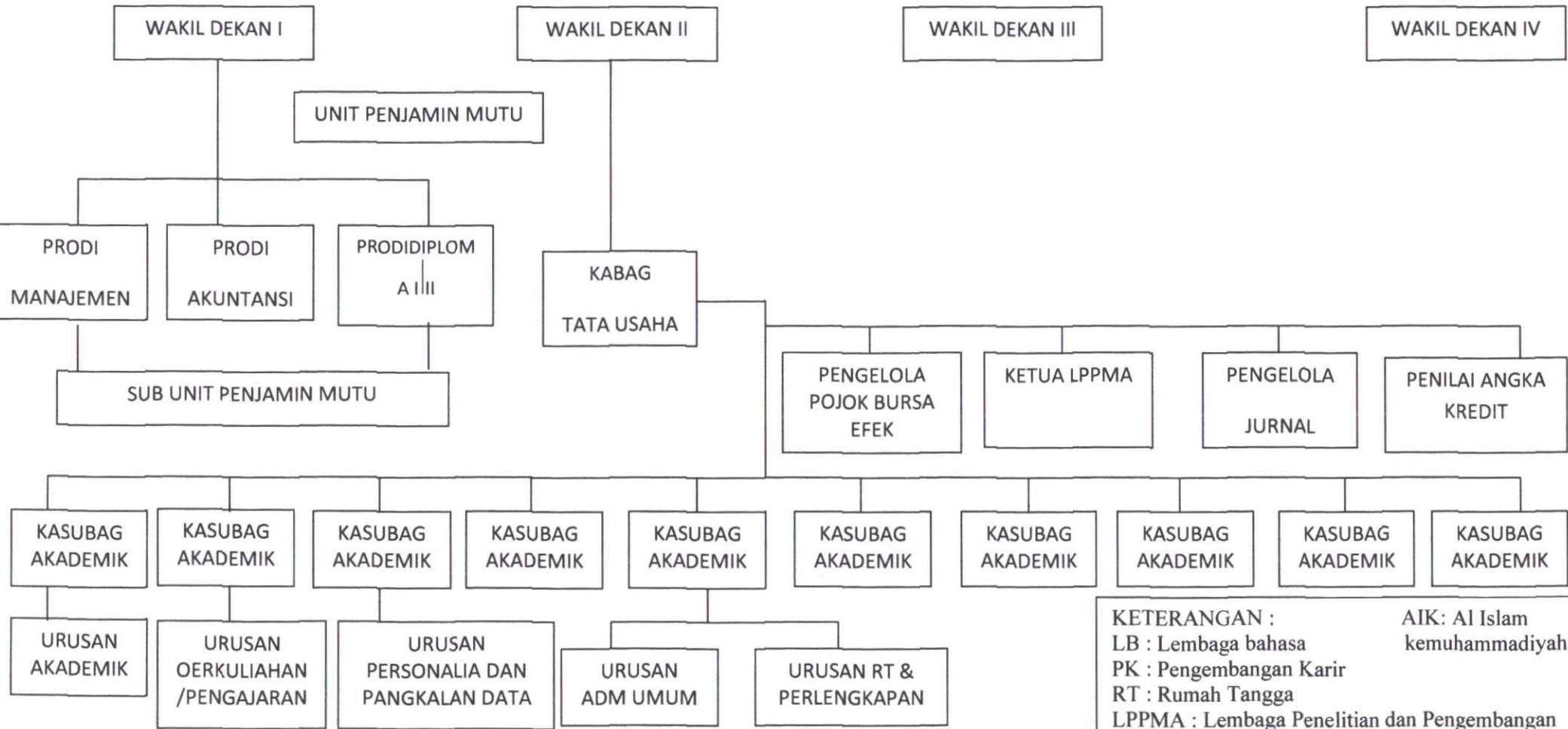
1. Menghasilkan lulusan yang berkualitas serta mampu bersaing dan berakhlaqul karimah dan berukhuwwah islamiyah
2. Mengembangkan dan menghasilkan penelitian yang bermanfaat bagi masyarakat.
3. Mengembangkan dan meningkatkan peran serta dalam pengabdian masyarakat.
4. Menumbuhkan budaya kerja dan ukhuwwah islamiyah dikalangan pimpinan, Dosen dan karyawan serta mahasiswa.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan salah satu faktor penting bagi yayasan dalam menjalankan aktivitas nya agar tujuan utama dapat tercapai. Struktur organisasi merupakan sarana untuk mendistribusikan kekuasaan yang dimiliki dalam memanfaatkan berbagai sumber daya organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan yayasan tersebut tidak dapat dijalankan oleh satu orang saja, melainkan memerlukan bantuan orang lain yang dapat bekerjasama satu sama lain sehingga kerja sama tersebut dapat tercapai dalam bentuk struktur organisasi yayasan yang baik. Struktur organisasi perusahaan yang baik akan menjamin kegiatan berjalan dengan lancar sehingga tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan akan tercapai. Dalam struktur organisasi yang baik, pemimpin serta para

dosen yang terlibat akan mampu bekerja sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing agar dapat terjadi kerja sama yang terorganisir dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian tersebut maka akan mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai struktur organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang dapat dilihat pada gambar berikut :



KETERANGAN :
 LB : Lembaga bahasa
 PK : Pengembangan Karir
 RT : Rumah Tangga
 LPPMA : Lembaga Penelitian dan Pengembangan Manajemen dan Akuntansi
 AIK: AI Islam kemuhammadiyah

4. Gambaran Karakteristik Responden

Penelitian ini akan dilakukan pada dosen tetap fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palembang. Jumlah responden sebanyak 49, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dari kuesioner tersebut diperoleh gambaran umum mengenai karakteristik responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentasi (%)
1	Laki- laki	25	51%
2	Perempuan	24	49%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas muhammadiyah Palembang, menunjukkan responden laki-laki lebih banyak dari perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

TabellIV.2

Distribusi Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	18-24 th	1	4,6 %
2	25-30 th	5	8,19 %
3	31-40 th	20	30,8 %
4	41-50 th	17	27,8 %
5	>50	6	10,4 %
Jumlah		49	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.2 dapat dilihat bahwa pada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, responden terbanyak berusia 31-40, karena kebanyakan dosen yang sudah lama bekerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang sehingga sudah berpengalaman dibidang pekerjaannya masing-masing.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.3

Distribusi Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	Diploma	-	-
2	S1	-	-
3	S2	6	19,2 %
4	S3	43	80,8 %
Jumlah		49	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan jumlah dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas tingkat pendidikan akhir responden adalah S2 . hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang akan ditawarkan menuntut untuk seorang dosen memiliki jenjang pendidikan yang tinggi.

5. Gambaran Jawaban Responden

a. Berdasarkan indikator kinerja (Y)

Tabel IV.4

Tujuan yang ditetapkan sesuai dengan kemampuan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang (P1)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	-	-
Setuju	39	79,6
Netral	10	20,4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	49	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.5 dari 49 responden, responden terbanyak menjawab setuju bahwa tujuan yang ditetapkan sudah sesuai dengan kemampuan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa dalam proses pelaksanaan dosen bekerjadengan sungguh-sungguh.

Tabel IV.5

Standar kerja yang ditentukan oleh yayasan sudah sesuai dengan kemampuan dosen. (P2)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	1	2,0
Setuju	38	77,6
Netral	10	20,4
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	49	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.6 Dari 49 responden, Data menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa standar kerja yang ditentukan yayasan sudah sesuai dengan kemampuan dosen. Hal ini menunjukkan bahwa dalam proses pelaksanaannya dosen mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Tabel IV.6

**Hasil pekerjaan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palembang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah
ditentukan. (P3)**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	2	4,1
Setuju	36	73,5
Netral	9	18,4
Tidak setuju	2	4,1
Sangat tidak setuju	-	-
Total	49	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.7 Dari 49 responden, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa hasil pekerjaan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang telah sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan. Oleh Karena itu para dosen dapat bekerja dengan baik, dapat tercapainya tujuan yang ingin dicapai dan kinerja dosen pun akan meningkat serta bisa dijadikan sebagai prestasi kerja bagi para dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Tabel IV.7

Umpan balik dari setiap dosen dipergunakan yayasan untuk mengukur kemajuan kinerja dosen.(P4)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	2	4,1
Setuju	19	38,8
Netral	18	36,7
Tidak setuju	10	20,4
Sangat tidak setuju	-	-
Total	49	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV. 8 Dari 49 responden , data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa umpan balik dari setiap dosen dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja dosen.

Tabel IV.8

**Yayasan memberikan alat dan sarana demi mendukung kinerja para dosen
(P5)**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	2	4,1
Setuju	26	53,1
Netral	19	38,8
Tidak setuju	2	4,1
Sangat tidak setuju	-	-
Total	49	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.9 Dari 49 responden, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa yayasan telah memberikan alat serta sarana demi mendukung kinerja para dosen. Hal ini dimaksudkan agar para dosen dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Karena hal ini merupakan salah satu cara untuk menciptakan suatu kenyamanan demi tercapainya tujuan bersama.

Tabel IV.9

Yayasan memberikan peluang terhadap setiap dosen untuk terus mengembangkan kemampuan para dosen.(P6)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	3	6,1
Setuju	22	44,9
Netral	21	42,9
Tidak setuju	3	6,1
Sangat tidak setuju	-	-
Total	49	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.10 Dari 49 responden, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa yayasan memberikan peluang terhadap setiap dosen untuk terus mengembangkan kemampuan para dosen.

c. Berdasarkan Indikator Kompensasi (Variabel X1)

Tabel IV.10

Apakah Gaji yang diterima dosen sudah sesuai UMR(upah minimum regional) berdasarkan golongan dan jabatan (P1)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	7	14,3
Setuju	32	65,3
Netral	9	18,4
Tidak setuju	1	2,0
Sangat tidak setuju	-	-
Total	49	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV. 11 Dari 49 responden,data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa gaji yang diterima dosen sudah sesuai dengan upah minimum regional berdasarkan golongan jabatan.

Tabel IV.11

Dosen fakultas Ekonomi dan bisnis di universitas muhammadiyah Palembang yang mencapai prestasi diatas standar akan di berikan bonus (P2)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	-	-
Setuju	29	59,2
Netral	18	36,7
Tidak setuju	2	4,1
Sangat tidak setuju	-	-
Total	49	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.12 Dari 49 responden , responden terbanyak menjawab setuju bahwa dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang mencapai prestasi diatas standar diberikan bonus. Hal ini merupakan salah satu cara untuk memotivasi para dosen agar dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki demi tercapainya tujuan bersama.

Tabel IV.12

Apakah Program insentif dirancang telah meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan (P3)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	-	-
Setuju	40	81,6
Netral	7	14,3
Tidak setuju	2	4,1
Sangat tidak setuju	-	-
Total	49	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.13 dari 49 responden , responden terbanyak menjawab setuju bahwa program insentif yang dirancang yayasan telah meningkatkan motivasi dan disiplin kerja para dosen. Hal ini telah menunjukkan bahwa dengan adanya program insentif mampu memotivasi para dosen untuk terus bekerja lebih baik serta mampu menghasilkan kinerja yang diinginkan.

Tabel IV.13

Apakah Semua dosen mendapatkan THR setiap hari raya idul fitri (P4)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	16	32,7
Setuju	29	59,2
Netral	3	6,1
Tidak setuju	1	2,0
Sangat tidak setuju	-	-
Total	49	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Bedasarkan tabel IV.14 dari 49 responden, responden terbanyak menjawab setuju bahwa semua dosen mendapatkan THR setiap hari raya idul fitri. Hal ini dimaksudkan agar para dosen dapat terus termotivai untuk dapat melakukan tugasnya sesuai dengan yang telah ditentukan dengan sebaik-baiknya.

Tabel IV.14

Pimpinan di Fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Palembang telah memeberikan penghargaan kepada setiap dosen yang berprestasi(P5)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	-	-
Setuju	21	42,9
Netral	23	46,9
Tidak setuju	5	10,2
Sangat tidak setuju	-	-
Total	49	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.15 dari 49 responden, responden terbanyak menyatakan netral jika pimpinan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang telah memberikan penghargaan kepada setiap dosen yang berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu mendukung para dosen untuk terus mengembangkan kemampuan sebagai wujud apresiasi terhadap kinerja yang telah dihasilkan.

d. Berdasarkan Indikator Gaya Kepemimpinan (Variabel X2)

Tabel IV.15

Apakah Pimpinan yayasan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi para dosen (P1)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	-	-
Setuju	23	46,9
Netral	8	16,3
Tidak setuju	18	36,7
Sangat tidak setuju	-	-
Total	49	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.16 dari 49 responden, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pimpinan yayasan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi para dosen. Maka dari itu seorang pemimpin harus mempertahankan agar para dosen dapat termotivasi untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan ini akan menimbulkan semangat kerja para dosen sehingga kinerja dosen dapat meningkat.

Tabel IV.16

Pimpinan telah memberikan teladan yang baik kepada setiap pegawai (P2)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	-	-
Setuju	13	26,5
Netral	26	53,1
Tidak setuju	1	2,0
Sangat tidak setuju	9	18,4
Total	49	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.17 dari 49 responden, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral bahwa pimpinan telah memberikan teladan yang baik kepada setiap para dosen. Seorang pemimpin harus memiliki sikap dan teladan yang baik sebagai contoh untuk seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Tabel IV.17

Apakah Sanksi hukuman telah diberikan kepada dosen yang tidak mematuhi peraturan (P3)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	1	2,0
Setuju	30	61,2
Netral	5	10,2
Tidak setuju	13	26,5
Sangat tidak setuju	-	-
Total	49	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV, dari 49 responden, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa sanksi hukuman telah diberikan kepada dosen yang tidak mematuhi peraturan. Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang selalu adil terhadap semua dosen, karena seorang pemimpin yang tidak adil dapat mengakibatkan kinerja yang menurun, karena itu maka dibutuhkan posisi kepemimpinan yang menyeluruh dalam hal pemahaman system nilai organisasi khususnya tentang pentingnya rasa keadilan terhadap dosen.

Tabel IV.18

Tidak ada diskriminasi terhadap dosen yang bersalah (P4)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	2	4,1
Setuju	21	42,9
Netral	9	18,4
Tidak setuju	6	12,2
Sangat tidak setuju	11	22,4
Total	49	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.18 dari 49 responden, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa tidak adanya diskriminasi terhadap dosen yang bersalah. Hal ini dimaksudkan agar pimpinan harus bertindak tegas terhadap apapun yang terjadi didalam suatu perusahaan maupun yayasan.

Tabel IV.19

Apakah Komunikasi antar pimpinan dan dosen sudah terjadi dengan baik

(P5)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	-	-
Setuju	22	44,9
Netral	23	46,9
Tidak setuju	4	8,2
Sangat tidak setuju	-	-
Total	49	100%

Sumber : data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.19 dari 49 responden, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan netral bahwa komunikasi antar pimpinan dan dosen sudah terjalin dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar komunikasi yang terjadi antar pimpinan dan bawahan merupakan suatu alasan agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

6. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengujian Validitas Data

Data yang diuji validitasnya adalah kompensasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan kinerja (Y). Jika hasil uji tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf nyata (α) = 5% dan $n = 49$, yaitu 0,252. Apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

a. Variabel Kompensasi (X1).

Tabel IV.21

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

		Correlations					
		p1	p2	p3	p4	p5	TOTAL
p1	Pearson Correlation	1	,236	,261	,492**	,015	,606**
	Sig. (2-tailed)	.	,102	,070	,000	,918	,000
	N	49	49	49	49	49	49
p2	Pearson Correlation	,236	1	,215	,491**	,502**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,102	.	,137	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
p3	Pearson Correlation	,261	,215	1	,154	,471**	,591**
	Sig. (2-tailed)	,070	,137	.	,291	,001	,000
	N	49	49	49	49	49	49
p4	Pearson Correlation	,492**	,491**	,154	1	,310*	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,291	.	,030	,000
	N	49	49	49	49	49	49
p5	Pearson Correlation	,015	,502**	,471**	,310*	1	,683**
	Sig. (2-tailed)	,918	,000	,001	,030	.	,000
	N	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,606**	,727**	,591**	,749**	,683**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	49	49	49	49	49	49

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

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

Dari hasil analisis didapat nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel}

dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 49, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,282.

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,282 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Tabel IV.22

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

		Correlations					
		p1	p2	p3	p4	p5	TOTAL
p1	Pearson Correlation	1	,596**	,626**	,784**	,613**	,841**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
p2	Pearson Correlation	,596**	1	,754**	,684**	,686**	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
p3	Pearson Correlation	,626**	,754**	1	,880**	,578**	,903**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
p4	Pearson Correlation	,784**	,684**	,880**	1	,591**	,934**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
p5	Pearson Correlation	,613**	,686**	,578**	,591**	1	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.	,000
	N	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,841**	,858**	,903**	,934**	,766**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	49	49	49	49	49	49

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

Dari hasil analisis didapat nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel}

dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 49, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,282.

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,282 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

c. Variabel Kinerja (Y).

Tabel IV.23

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

		Correlations						
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	TOTAL
p1	Pearson Correlation	1	,251	,589**	,346*	,215	,007	,526**
	Sig. (2-tailed)	.	,082	,000	,015	,138	,960	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
p2	Pearson Correlation	,251	1	,320*	,417**	,303*	,172	,568**
	Sig. (2-tailed)	,082	.	,025	,003	,034	,237	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
p3	Pearson Correlation	,589**	,320*	1	,421**	,511**	,280	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000	,025	.	,003	,000	,051	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
p4	Pearson Correlation	,346*	,417**	,421**	1	,215	,469**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,015	,003	,003	.	,138	,001	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
p5	Pearson Correlation	,215	,303*	,511**	,215	1	,487**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,138	,034	,000	,138	.	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
p6	Pearson Correlation	,007	,172	,280	,469**	,487**	1	,672**
	Sig. (2-tailed)	,960	,237	,051	,001	,000	.	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,526**	,568**	,750**	,764**	,686**	,672**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	49	49	49	49	49	49	49

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

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

Dari hasil analisis didapat nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 49, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,282.

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,282 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

2. Pengujian Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliable apabila nilai Cronbachs Alpha > 0,6. Apabila r alpha positif dan r alpha tersebut lebih dari 0,6 berarti butir dari pernyataan (variabel) tersebut adalah reliable atau dapat dipercaya, syofian (2010:175).

a. Variabel Kompensasi (XI)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,695	5

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%. Menurut Sekaran dalam Prayitno (2010: 98), jika nilai cronbach's alpha item $\geq 0,6$ maka reliabel, sedangkan jika nilai cronbach's alpha item $< 0,6$ maka tidak reliabel.

Dari output di atas didapatkan nilai *Alpha Cronbach* = 0,695. Karena nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel

b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	5

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%. Menurut Sekaran dalam Prayitno (2010: 98), jika nilai cronbach's alpha item $\geq 0,6$ maka reliabel, sedangkan jika nilai cronbach's alpha item $< 0,6$ maka tidak reliabel.

Dari output di atas didapatkan nilai *Alpha Cronbach* = 0,695. Karena nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel.

c. Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	6

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%. Menurut Sekaran dalam Prayitno (2010: 98), jika nilai cronbach's alpha item $\geq 0,6$ maka reliabel, sedangkan jika nilai cronbach's alpha item $< 0,6$ maka tidak reliabel.

Dari output di atas didapatkan nilai *Alpha Cronbach* = 0,695. Karena nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV.24
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,782	,458	
	KOMPENSASI (X1)	,365	,145	,365
	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	,150	,072	,302

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN(Y)

Dari hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 1,782 + 0,365X_1 + 0,150X_2$$

Dimana :

- Konstanta sebesar 1,782 menyatakan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan nilainya 0, maka nilai kinerja dosen adalah 1,782.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,365 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kompensasi akan meningkatkan skor kinerja dosen sebesar 0,365 dengan menjaga skor gaya kepemimpinan tetap/konstan.

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,150 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahansatu satuan skor gaya kepemimpinan akan meningkatkan skor kinerja dosen sebesar 0,150 dengan menjaga skor kompensasi tetap/konstan.

Tabel IV.25
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,592 ^a	,351	,322	,33793

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN (X2), KOMPENSASI (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dengan melalui program SPSS dapat di intepretasikan sebagai berikut :

- Nilai korelasi (R) diperoleh sebesar = 0,592 yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu kompensasi dan gaya kepemimpinan dengan variabel terikat yaitu kinerja dosen adalah sedang.

- Angka *Adjusted R Square* (nilai koefisien determinasi (R^2)) sebesar 0,322 memberikan makna bahwa variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja dosen sebesar 32,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (bersama-sama)

Tabel IV.26
Hasil Uji F dan Uji t

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,837	2	1,419	12,423	,000 ^a
	Residual	5,253	46	,114		
	Total	8,090	48			

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN (X2), KOMPENSASI (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA DOSEN(Y)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 12,423 lebih besar dari F_{tabel} (3,199), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

UJI t (UJI PARSIAL)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,782	,458		3,890	,000
	KOMPENSASI (X1)	,365	,145	,365	2,518	,015
	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	,150	,072	,302	2,084	,043

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN(Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa :

- Kompensasi (X1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila kompensasi ditingkatkan, maka kinerja dosen juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2,518, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,013, maka $t_{hitung} (2,518) > t_{tabel} (2,013)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,015 ($0,015 < 0,05$), maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
- Gaya kepemimpinan (X2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja dosen juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2,084, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,013, maka $t_{hitung} (2,084) > t_{tabel} (2,013)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,043 ($0,043 < 0,05$), maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

b. kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima thitung nilai t_{hitung} 2,518, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,013, maka $t_{hitung} (2,518) > t_{tabel} (2,013)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,015 ($0,015 < 0,05$), maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan t_{tabel} sebesar 2,013, maka $t_{hitung} (2,084) > t_{tabel} (2,013)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,043 ($0,043 < 0,05$), maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

6.Perbandingan Hasil Penelitian Penulis dengan Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Linda Zahara (2003) yang berjudul Pengaruh Pemberian Kompensasi dalam meningkatkan Prestasi kerja karyawan pada PT. Adhi Dharma Yasa Palembang. jenis penelitian sama-sama menggunakan analisis data kualitatif dan kuantitatif. Analisis statistik sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. persamaan antara penelitian penulis dan penelitian Linda Zahara yaitu variabel independent sama-sama tentang kompensasi. Penulis melakukan penelitian pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang. Dan Linda Zahara melakukan penelitian di PT. Adhi Dharma Yasa Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. Data yang digunakan sama-sama menggunakan data primer dan data sekunder. Analisis data sama-sama menggunakan bantuan

SPSS. Teknik sampling yang dipakai oleh penelitian sebelumnya dan peneliti yang sekarang sama-sama menggunakan metode kuisioner. Hasil analisis yang dilakukan penelitian sebelumnya dengan peneliti menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sulistyowati (2012) dengan judul pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Putra Jaya Palembang. Perbedaan variabel independent yang diteliti oleh penulis yaitu Kompensasi dan gaya kepemimpinan sedangkan penelitian sulis variabel independennya antara lain kompensasi dan disiplin kerja. Analisis data yang digunakan penulis dan penelitian sebelumnya sama- sama menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan penulis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis di universitas muhammadiyah Palembang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Palembang. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda $\hat{Y} = 1,782 + 0,365X_1 + 0,150X_2$, Konstanta sebesar 1,782 menyatakan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan nilainya 0, maka nilai kinerja dosen adalah 1,782. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,365 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kompensasi akan meningkatkan skor kinerja dosen sebesar 0,365 dengan menjaga skor gaya kepemimpinan tetap/konstan.

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,150 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor gaya kepemimpinan akan meningkatkan skor kinerja dosen sebesar 0,150 dengan menjaga skor kompensasi tetap/konstan.

Hasil secara uji bersama-sama (uji F) diperoleh hasil perhitungan yaitu bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 12,423 lebih besar dari F_{tabel} (3,199), artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Hasil secara parsial (uji t) diperoleh hasil perhitungan yaitu diperoleh hasil perhitungan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2,518, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,013, maka $t_{hitung} (2,518) > t_{tabel} (2,013)$. Sedangkannilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 2,084, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,013, maka $t_{hitung} (2,084) > t_{tabel} (2,013)$, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka pada bagian akhir penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Pimpinan fakultas ekonomi universitas muhammadiyah palembang perlu menerapkan peraturan yang mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan dosen seperti lebih memperhatikan kompensasi yang telah diterima para dosen, hal ini sangat diperlukan untuk memberikan motivasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu pimpinan harus lebih tegas dan memberikan teladan yang baik untuk para dosen sehingga tidak terjadi pelanggaran yang diinginkan agar kinerja dosen dapat meningkat didalam melaksanakan tugasnya demi tercapainya tujuan bersama yang diinginkan.

Daftar Pustaka

- Husein Umar. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan Malayu S.P .(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasan M. Iqbal .(2005). *Meteorologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghaliah Indonesia
- Hasan M. Iqbal .(2008). *Pokok-pokok Materi Statistik II (Statistik Deskriptif)*, Edisi Kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Marta Tri Putra. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Purnawira Cipta Karsa Palembang*. Skripsi tidak Dipublikasikan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang..
- Regina Aditya Reza. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sentosa Banjarnegara*. Skripsi tidak Dipublikasikan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rivai, Rusdy A. (2009). *Manajemen*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Indonesia.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan Ketiga, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Lampiran I

Lembar Kuesioner

Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap dasar pertanyaan dengan teliti
2. Semua jawaban tidak ada yang benar dan yang salah sehingga yang diharapkan adalah jawaban yang sesungguhnya dari anda
3. Beri tanda contreng pada salah satu pilihan jawaban anda yang menurut anda paling tepat

Dan sesuai dengan kondisi yang ada

4. Alternatif jawaban :

- a. SS = Sangat Setuju
- b. S = Setuju
- c. N = Netral
- d. TS = Tidak Setuju
- e. STS = Sangat Tidak Setuju

Tabel 1

Kuisisioner Indikator Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Tujuan yang ditetapkan sesuai dengan kemampuan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang					
2	Standar kerja yang ditentukan oleh yayasan sudah sesuai dengan kemampuan dosen.					
3	Hasil pekerjaan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan.					
4	Umpan balik dari setiap dosen dipergunakan yayasan untuk mengukur kemajuan kinerja dosen.					
5	Yayasan memberikan alat dan sarana demi mendukung kinerja para dosen.					
6	Yayasan memberikan peluang terhadap setiap dosen untuk terus mengembangkan kemampuan para dosen.					

Sumber : Gagasan Peneliti Berdasarkan Teori, 2015

Tabel 2

Kuisisioner Indikator Kompensasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Apakah Gaji yang diterima dosen sudah sesuai UMR(upah minimum regional) berdasarkan golongan dan jabatan					
2	Dosen fakultas Ekonomi dan bisnis di universitas muhammadiyah Palembang yang mencapai prestasi diatas standar akan di berikan bonus.					
3	Apakah Program insentif dirancang telah meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan.					
4	Apakah Semua dosen mendapatkan THR setiap hari raya idul fitri.					
5	Pimpinan di Fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Palembang telah memeberikan penghargaan kepada setiap dosen yang berprestasi.					

Sumber : Gagasan Peneliti Berdasarkan Teori, 2015

Tabel 3

Kuisisioner Indikator Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Apakah Pimpinan yayasan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi para dosen					
2	Pimpinan telah memberikan teladan yang baik kepada setiap pegawai.					
3	Apakah Sanksi hukuman telah diberikan kepada dosen yang tidak mematuhi peraturan.					
4	Tidak ada diskriminasi terhadap dosen yang bersalah.					
5	Apakah Komunikasi antar pimpinan dan dosen sudah terjadi dengan baik.					

Sumber : Gagasan Peneliti Berdasarkan Teori, 2015

Lampiran 2
Jawaban Responden

KOMPENSAS I (X1)					TOTAL	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)					TOTAL	KINERJA DOSEN(Y)						TOTAL
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	
4	4	4	4	3	3,80	2	3	4	4	3	3,20	4	4	4	3	4	4	3,83
4	3	4	4	3	3,60	4	4	3	3	4	3,60	4	4	3	3	4	3	3,50
4	3	3	4	2	3,20	2	1	2	1	3	1,80	4	4	4	2	4	2	3,33
4	4	3	5	3	3,80	2	4	4	3	3	3,20	4	4	3	4	3	4	3,67
4	3	4	3	3	3,40	3	4	4	4	4	3,80	3	4	3	3	3	3	3,17
3	4	2	4	3	3,20	2	3	2	1	3	2,20	3	3	3	2	3	3	2,83
3	4	4	4	4	3,80	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4	3	3	3,67
4	4	4	5	4	4,20	4	3	4	4	4	3,80	4	4	5	4	4	4	4,17
4	3	4	4	2	3,40	2	1	2	1	3	1,80	4	3	4	2	4	2	3,17
4	2	4	4	3	3,40	2	1	2	1	3	1,80	4	4	4	2	4	4	3,67
4	4	4	4	3	3,80	3	3	4	3	4	3,40	4	3	4	4	4	4	3,83
4	3	4	5	3	3,80	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
4	3	4	5	3	3,80	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4	4,00
3	4	4	4	4	3,80	4	3	4	4	3	3,60	4	4	4	4	3	3	3,67
4	4	4	4	3	3,80	2	3	4	2	3	2,80	4	3	4	3	4	4	3,67
3	3	4	4	3	3,40	2	1	2	1	3	1,80	4	4	4	3	4	3	3,67
5	4	4	5	3	4,20	3	3	4	4	3	3,40	4	4	4	3	4	3	3,67
4	3	4	3	4	3,60	2	3	3	2	3	2,60	3	3	2	2	3	3	2,67
4	3	4	5	4	4,00	3	4	4	3	4	3,60	4	4	4	3	3	4	3,67
4	3	4	3	4	3,60	3	4	4	3	4	3,60	4	4	3	3	3	3	3,33
4	4	4	5	4	4,20	4	3	4	4	4	3,80	4	3	4	4	3	4	3,67
5	4	4	5	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4	4,17
5	4	4	5	3	4,20	3	3	4	3	3	3,20	3	4	3	3	3	3	3,17
4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	3	3,60	4	4	4	4	3	3	3,67
4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4	3	4	3,83
4	4	4	5	4	4,20	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	5	4	4,20	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	3	4	4	3,83
3	3	4	4	3	3,40	2	1	2	1	2	1,60	4	4	4	3	4	3	3,67
4	4	3	5	3	3,80	2	3	3	2	3	2,60	3	3	2	2	2	3	2,50
3	3	3	4	3	3,20	4	3	3	3	3	3,20	3	4	4	3	4	4	3,67
4	3	3	4	3	3,40	2	1	2	1	2	1,60	4	4	4	3	4	3	3,67
4	3	4	4	3	3,60	2	1	2	1	3	1,80	4	4	4	3	4	4	3,83
2	2	3	2	2	2,20	2	2	3	2	2	2,20	3	3	3	2	2	2	2,50

3	4	4	4	4	3,80	4	3	4	4	3	3,60	4	4	4	4	3	3	3,67
4	3	3	4	3	3,40	4	4	4	5	4	4,20	3	4	3	4	5	5	4,00
3	4	4	4	4	3,80	4	3	4	4	3	3,60	4	4	4	4	3	3	3,67
3	4	4	4	4	3,80	4	3	4	4	3	3,60	4	4	4	4	3	3	3,67
4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4	4,17
5	3	4	4	3	3,80	4	4	5	5	4	4,40	3	4	5	4	5	5	4,33
4	3	4	4	3	3,60	2	1	2	1	2	1,60	4	4	4	3	4	3	3,67
5	4	4	5	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4	4,17
4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	3	4	3,80	4	3	4	3	4	5	3,83
4	4	4	4	4	4,00	4	3	2	2	4	3,00	3	4	3	2	3	4	3,17
5	4	4	4	2	3,80	2	3	2	1	3	2,20	4	3	4	2	3	3	3,17
4	4	4	4	3	3,80	3	3	2	1	3	2,40	4	4	4	3	3	3	3,50
5	4	4	5	4	4,40	2	3	4	2	4	3,00	4	4	4	4	3	4	3,83
4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	3	3,60	4	4	4	3	4	4	3,83
4	3	2	4	2	3,00	2	1	2	3	3	2,20	4	4	4	2	4	3	3,50
4	4	4	5	4	4,20	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	4	4,00

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	TOTAL
p1	Pearson Correlation	1	,236	,261	,492**	,015	,606**
	Sig. (2-tailed)	.	,102	,070	,000	,918	,000
	N	49	49	49	49	49	49
p2	Pearson Correlation	,236	1	,215	,491**	,502**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,102	.	,137	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49
p3	Pearson Correlation	,261	,215	1	,154	,471**	,591**
	Sig. (2-tailed)	,070	,137	.	,291	,001	,000
	N	49	49	49	49	49	49
p4	Pearson Correlation	,492**	,491**	,154	1	,310*	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,291	.	,030	,000
	N	49	49	49	49	49	49
p5	Pearson Correlation	,015	,502**	,471**	,310*	1	,683**
	Sig. (2-tailed)	,918	,000	,001	,030	.	,000
	N	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,606**	,727**	,591**	,749**	,683**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	49	49	49	49	49	49

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

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,695	5

Frequency Table

p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	14,3	14,3	14,3
	Setuju	32	65,3	65,3	79,6
	Netral	9	18,4	18,4	98,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	59,2	59,2	59,2
	Netral	18	36,7	36,7	95,9
	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	81,6	81,6	81,6
	Netral	7	14,3	14,3	95,9
	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	16	32,7	32,7	32,7
	Setuju	29	59,2	59,2	91,8
	Netral	3	6,1	6,1	98,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	21	42,9	42,9	42,9
Netral	23	46,9	46,9	89,8
Tidak Setuju	5	10,2	10,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Correlations

	p1	p2	p3	p4	p5	TOTAL
p1 Pearson Correlation	1	,596**	,626**	,784**	,613**	,841**
Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,000	,000
N	49	49	49	49	49	49
p2 Pearson Correlation	,596**	1	,754**	,684**	,686**	,858**
Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,000	,000
N	49	49	49	49	49	49
p3 Pearson Correlation	,626**	,754**	1	,880**	,578**	,903**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,000	,000
N	49	49	49	49	49	49
p4 Pearson Correlation	,784**	,684**	,880**	1	,591**	,934**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,000	,000
N	49	49	49	49	49	49
p5 Pearson Correlation	,613**	,686**	,578**	,591**	1	,766**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	.	,000
N	49	49	49	49	49	49
TOTAL Pearson Correlation	,841**	,858**	,903**	,934**	,766**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	.
N	49	49	49	49	49	49

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	12,57	11,625	,753	,886
p2	12,80	10,999	,767	,883
p3	12,29	11,208	,846	,868
p4	12,73	8,907	,867	,869
p5	12,31	13,550	,690	,907

Frequency Table

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	13	26,5	26,5	26,5
Netral	26	53,1	53,1	79,6
Tidak Setuju	1	2,0	2,0	81,6
Sangat Tidak Setuju	9	18,4	18,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	1	2,0	2,0	2,0
Setuju	30	61,2	61,2	63,3
Netral	5	10,2	10,2	73,5
Tidak Setuju	13	26,5	26,5	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	TOTAL
p1	Pearson Correlation	1	,251	,589**	,346*	,215	,007	,526**
	Sig. (2-tailed)	.	,082	,000	,015	,138	,960	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
p2	Pearson Correlation	,251	1	,320*	,417**	,303*	,172	,568**
	Sig. (2-tailed)	,082	.	,025	,003	,034	,237	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
p3	Pearson Correlation	,589**	,320*	1	,421**	,511**	,280	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000	,025	.	,003	,000	,051	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
p4	Pearson Correlation	,346*	,417**	,421**	1	,215	,469**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,015	,003	,003	.	,138	,001	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
p5	Pearson Correlation	,215	,303*	,511**	,215	1	,487**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,138	,034	,000	,138	.	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
p6	Pearson Correlation	,007	,172	,280	,469**	,487**	1	,672**
	Sig. (2-tailed)	,960	,237	,051	,001	,000	.	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49
TOTAL	Pearson Correlation	,526**	,568**	,750**	,764**	,686**	,672**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	49	49	49	49	49	49	49

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

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	17,94	5,184	,391	,729
p2	17,92	5,035	,426	,721
p3	17,96	4,248	,612	,667
p4	18,47	3,629	,548	,690
p5	18,16	4,306	,504	,696
p6	18,22	4,219	,462	,711

Frequency Table

p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	79,6	79,6	79,6
	Netral	10	20,4	20,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	38	77,6	77,6	79,6
	Netral	10	20,4	20,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Setuju	36	73,5	73,5	77,6
	Netral	9	18,4	18,4	95,9
	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Setuju	19	38,8	38,8	42,9
	Netral	18	36,7	36,7	79,6
	Tidak Setuju	10	20,4	20,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	4,1	4,1	4,1
	Setuju	26	53,1	53,1	57,1
	Netral	19	38,8	38,8	95,9
	Tidak Setuju	2	4,1	4,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	3	6,1	6,1	6,1
	Setuju	22	44,9	44,9	51,0
	Netral	21	42,9	42,9	93,9
	Tidak Setuju	3	6,1	6,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Lampiran 6

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,592 ^a	,351	,322	,33793

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN (X2), KOMPENSASI (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,782	,458	
	KOMPENSASI (X1)	,365	,145	,365
	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	,150	,072	,302

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN(Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,782	,458		3,890	,000
	KOMPENSASI (X1)	,365	,145	,365	2,518	,015
	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	,150	,072	,302	2,084	,043

a. Dependent Variable: KINERJA DOSEN(Y)



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

Website: umpalembang.net/feump

Email: feumplg@gmail.com

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Selasa / 11 Agustus 2015
Waktu : 08.00 – 12.00 WIB
Nama : Hertya Selvianie
NIM : 21 2011 112
Program Studi : Manajemen
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN MENGIKUTI WISUDA

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Arniza Nilawati, SE, M.M	Pembimbing	20-8-2015	
2	Dr. Hj. Sri Rahayu, SE, M.M	Ketua Penguji	24-8-2015	
3	Hj. Choiriyah, SE, M.Si	Penguji I	19-8-2015	
4	Arniza Nilawati, SE, M.M	Penguji II	22-8-2015	

Palembang, Agustus 2015

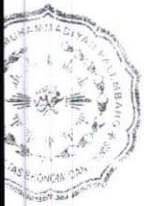
Mengetahui,

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si

NIDN: 0216057001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/1/2014
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/1/2014
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S/1/1/2014
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010

(B)
(B)
(B)
(B)

Website: fe.umpalembang.ac.id

Email : febumplg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018



SURAT KETERANGAN

Nomor : 1344/H-5/FEB-UMP/VII/2015

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : **Hertya Selvianie**
N I M : **21 2011 112**
Program Studi : **Manajemen**

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, yang telah menyelesaikan Riset pada **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.**

Demikianlah agar yang bersangkutan dan yang berkepentingan dapat mempergunakan seperlunya.

Palembang, 09 Syawal 1436 H
25 Juli 2015 M

Hormat Kami,
Dekan

U.b. Kepala Tata Usaha





بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Hertya Selvianie	PEMBIMBING
NIM : 21 2011 112	KETUA : Arniza Nilawati, S.E. MM
PROGRAM STUDI : Manajemen SDM	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1		Bab I.	<i>[Signature]</i>		Perbaiki.
2		Bab I.	<i>[Signature]</i>		Ace.
3		Bab II	<i>[Signature]</i>		Perbaiki.
4		Bab II	<i>[Signature]</i>		Ace.
5		Bab III	<i>[Signature]</i>		Perbaiki.
6		Bab III	<i>[Signature]</i>		Perbaiki.
7		Bab III	<i>[Signature]</i>		Ace.
8		Bab III	<i>[Signature]</i>		Perbaiki.
9		Bab IV	<i>[Signature]</i>		Perbaiki.
10		Bab IV	<i>[Signature]</i>		Ace.
11		Bab IV	<i>[Signature]</i>		Perbaiki.
12		Bab V	<i>[Signature]</i>		Ace.
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan



Dikembangkan di Palembang

[Signature]
Hidayatullah Nurrahmi, S.E., M.Si



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
LABORATORIUM BAHASA

Jl. Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Telp. (0711) 512637

TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

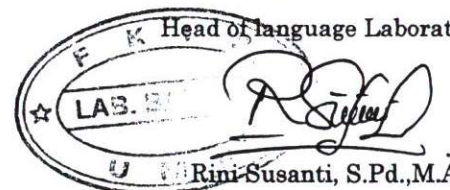
Name : Hertya Selvianie
Place/Date of Birth : Palembang, November 24, 1993
Test Times Taken : +1
Test Date : March 11th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 52
Structure Grammar : 42
Reading Comprehension : 48
OVERALL SCORE : 473

Palembang, March 12th, 2015

Head of language Laboratory



NBM?NIDN. 1164932/0210098402

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami

Sertifikat

405/J-10/FEB-UMP/SHA/VII/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : HERTYA SELVIANIE
NIM : 212011112
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (13) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 27 Juli 2015
an. Dekan

Wakil Dekan IV



Drs. Antoni, M.H.I.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI
PIAGAM

No.259/H-4/LPKKN/UMP/IX/2014

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa :

Nama : Hertya Selvanie
Nomor Pokok Mahasiswa : 21 2011 112
Fakultas : Ekonomi
Tempat Tgl. Lahir : Palembang, 24-11-1993

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-7 yang dilaksanakan dari tanggal 16 Juli sampai dengan 2 September 2014 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Pelajau Ilir
Kecamatan : Banyuasin III
Kota/Kabupaten : Banyuasin
Dinyatakan : LULUS

Mengetahui
Rektor



Agus, S.E., M.Si.

Palembang, 15 September 2014



Ahanannasir, M.Si.

BIODATA PENELITI

Nama : Hertya Selvianie
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Palembang, 24 November 1993
Kewarganegaraan : Indonesia
Status perkawinan : Belum Menikah
Agama : Islam
Alamat lengkap : Jl. Patahilang 1 No. 916 Perumnas Sako
Palembang
HP : 082122706307

PENDIDIKAN FORMAL

No.	Nama Pendidikan	Jurusan	Tempat	STTB/ Ijazah/ Tahun
1.	SDN 147	-	Palembang	2005
2.	SMPN 14	-	Palembang	2008
3.	SMA Tunas Bangsa	IPS	Palembang	2011
4.	Universitas Muhammadiyah	Manajemen Keuangan	Palembang	2015