

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. LION MENTARI AIRLINES DI SURABAYA

ABSTRAK

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan pada perusahaan maskapai penerbangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Populasi yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya yaitu sebanyak 75 orang dengan jumlah sampel sebanyak 43 orang karyawan yang diketahui berdasarkan metode *Slovin* dengan taraf error atau kesalahan 10%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier untuk hipotesis 1, 2, 3 dan 4 melalui program SPSS 16.0 for windows. Berdasarkan hasil penelitian dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% diperoleh kesimpulan: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2.065) \geq t_{tabel} (2.023)$; (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2.668) \leq t_{tabel} (2.023)$; (3) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (4.002) \geq -t_{tabel} (2.023)$; (4) Secara Simultan terdapat pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja dengan nilai $f_{hitung} (9.868) \geq$ dari $f_{tabel} (2.85)$.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

This research include as descriptive research with quantitative approach and conducted in airlines company, this research to know about wether or not the influence of leadership, compensation and level of education to work performance of the employee in Lion Mentari Airlines in Surabaya Company, either partially or simultaneously. Method of collecting data in this research is quisioner. The population of this research are 75 employees of Lion Mentari Airlines in Surabaya Company with 43 peoples as a samplings based on slovin method with 10% tryel and error. Technique was taking of sampling was random sampling. Hypothesys test doing by linier regreition for hypothesys 1, 2, 3 and 4 from 16.0 SPSS program for windows, based on research with level significance 0,05 or 5%, so the conclusion are : (1) Leadership has positive effect on work performance with score $t_{score} (2.065) \geq t_{table} (2.023)$; (2) Compensation has positive effect on work performance with score $t_{score} (2.065) \geq t_{table} (2.023)$; (3) level of education has positive effect on work performance with score $t_{score} (4.002) \geq t_{table} (2.023)$; (4) Simultaneously Leadership, Compensation and level of education influence significantly on Performance with score $f_{score} (9.868) \geq f_{table} (2.85)$

Key Word: Leadership, Compensation, Level of Education, Work Performance.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik pula.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan. Teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang baik. Dalam era globalisasi perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga dituntut mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2015:4), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Terry dalam Sutrisno (2015:214) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Zainun dalam Sutrisno (2015:214).

Menurut karyawan PT. Lion Mentari Airlines, gaya kepemimpinan diperusahaan kami sangat mempengaruhi prestasi kerja para pegawai. Pemimpin yang bersifat motivatif sangat disukai karyawan, karena dengan motivasi-motivasi yang diberikan sangat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Bukan hanya kepemimpinan, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan juga ditentukan oleh kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang menarik dan penting bagi manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja dan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan, maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja.

Kompensasi di PT. Lion Mentari Airlines juga sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Kompensasi diberikan kepada karyawan berdasarkan jabatan, masa kerja, prestasi kerja, dll. Dengan kompensasi tersebut mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.

Selain kepemimpinan dan kompensasi, tingkat pendidikan juga dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam bekerja. Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan menambah wawasan dan keterbukaan dalam meningkatkan kemampuan usaha. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para karyawan agar dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya.

Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Jenjang pendidikan formal yang termasuk jalur pendidikan sekolah terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. (UU RI No. 20 tahun 2003). Melalui pendidikan perusahaan diharapkan dapat memiliki karyawan yang memiliki kompetensi lebih untuk mampu bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen semakin beragam, oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas.

Hal tersebut diatas merupakan bahasan tentang sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan, yang merupakan dasar dari pengembangan perusahaan. Secara internal dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang tinggi serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan sebuah perusahaan tidak akan mungkin tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. LION MENTARI AIRLINES".

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang penulis rumuskan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya?
3. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya?
4. Apakah Kepemimpinan, Kompensasi dan tingkat pendidikan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Tingkat Pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines" adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya

3. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Tingkat Pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Surabaya

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sutrisno (2015:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersediannya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Sebelum kita mengerti apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia penulis akan menjelaskan terlebih dahulu mengenai manajemen menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi revisi (2012:1) manajemen yaitu ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dessler dalam Sutrisno (2015:5-6), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang menejemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia yang baik dan efektif mengharuskan manager untuk menciptakan cara-cara yang terbaik dalam memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif, maka dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Banyak definisi atau pengertian tentang kepemimpinan (*leadership*) yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang mereka masing-masing, tergantung pada perspektif yang digunakan. Kepemimpinan berasal dari kata *pimpin* yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. (Moehariono, 2014:380-381).

Menurut Fahmi (2016:105) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan pengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Tanpa kepemimpinan yang efektif (baik formal maupun informal) individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas, dan kurang termotivasi (Amirullah, 2015:1).

Anoraga dalam Sutrisno (2015:214) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Tujuan perusahaan

tidak hanya sekedar tercapai sesuai dengan yang direncanakan, tetapi juga harus terwujud suatu kegairahan kerja dan disiplin kerja yang baik dari para karyawan. Untuk terwujudnya suasana tersebut, maka pimpinan berusaha mempengaruhi perilaku bawahan untuk bekerja agar mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2015:181), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Samsudin (2010:187) kompensasi mengandung arti yang sangat luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Sedangkan menurut Tohardi dalam Sutrisno (2015:182), mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Bila kompensasi dirasa tidak adil dan tidak layak oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Kecemburuan sosial dapat diminimalkan serendah mungkin dengan upaya pemberian kompensasi dengan adil dan layak.

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, memperhatikan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu didalam organisasi (Irianto Lambrie, 2010:208).

Menurut Panggabean dalam Edy Sutrisno (2015:185), agar pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang harus dilakukan adalah:

1. Menyelenggarakan survey kompensasi, yaitu survey mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis kedalam tingkat kompensasi yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan).
4. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara adil dan layak atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pendidikan merupakan bagian penting dalam terciptanya kelangsungan hidup bangsa dan negara, karena dengan adanya pendidikan akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Secara sederhana, pendidikan diartikan sebagai usaha sadar bagi pengembangan manusia dan masyarakat yang mendasarkan pada landasan pemikiran tertentu sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Secara teknis dapat diartikan bahwa pendidikan adalah proses dimana masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikan (sekolah, perguruan tinggi

atau lembaga-lembaga lain), dengan sengaja mentransformasikan warisan budayanya, yaitu pengetahuan, nilai-nilai dan keterampilan-keterampilan dari generasi ke generasi (Siswoyo:2011:53).

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, "pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara". Di dalam UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3 disebutkan pula bahwa fungsi pendidikan yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, sedangkan tujuan pendidikan nasional yaitu untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dengan demikian pendidikan merupakan suatu bagian upaya untuk mencerdaskan manusia yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan masyarakat dan kebudayaan.

Fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi preserveratif dan fungsi direktif. Fungsi preserveratif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi:

1. Menyiapkan sebagai manusia
2. Menyiapkan tenaga kerja, dan
3. Menyiapkan warga negara yang baik (Siswono, 2011:24)

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012: 87). Menurut Handoko (2014: 135) prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Ada dua factor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu factor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktifitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

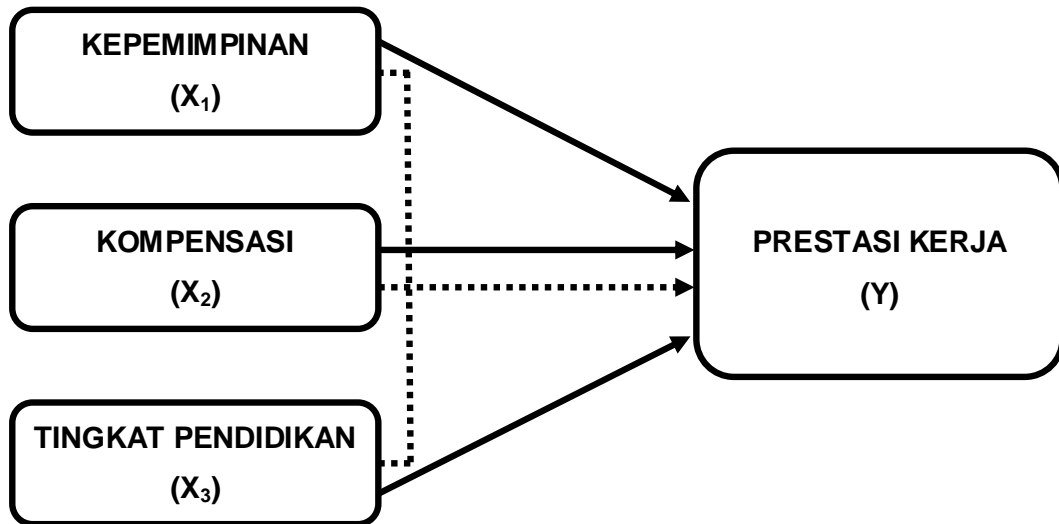
Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan dalam enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, bidang prestasi kunci tersebut adalah (Sutrisno, 2015 :155):

1. Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.2 Kerangka Konseptual

Dari penjelasan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2.1



Sumber : Penulis 2018

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian yang peneliti ajukan adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines
2. Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines
3. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines
4. Kepemimpinan, Kompensasi dan Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines

III. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis deskriptif karena bertujuan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena-fenomena apa adanya dan dilakukan dalam kurun waktu yang singkat dalam pelaksanaannya. Sedangkan pendekatan kuantitatif artinya data yang dikumpulkan adalah berupa angka-angka dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan.

3.2 Gambaran Umum Subjek dan Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Lion Mentari Airlines sebagai subjek penelitian dan karyawan PT. Lion Mentari Airlines sebagai objek penelitian. PT. Lion Mentari Airlines merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang maskapai penerbangan yang sering didengar dengan maskapai penerbangan Lion Air. PT. Lion Mentari Airlines juga mempunyai anak perusahaan yang sering didengar dengan Wings Air dan Batik Air.

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Lion Mentari Airlines yang berjumlah 75 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan error 10%,. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 karyawan di PT. Lion Mentari Airlines.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket, yaitu menggunakan beberapa pernyataan yang berhubungan dengan variabel yang ada dalam penelitian ini. Kuesioner disebar sebanyak 43 sampel. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi dan wawancara sebagai data pendukung pada penelitian ini.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linear berganda dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan reliabilitas serta *Uji Asumsi Klasik* untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan. Sedangkan untuk mempercepat perhitungan pengolahan dan pengujian data dilakukan dengan bantuan program *Software Statistical Package For Social Sciences* (SPSS) versi 16.00.

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.6 Uji Validitas

Berdasarkan data-data penelitian yang telah diolah dengan bantuan program *Software SPSS* versi 16.00. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (correlated item-total correlation) dengan r_{tabel} . Jika nilai correlated item-total correlation lebih besar dari nilai r_{tabel} dan memiliki nilai positif maka butir pernyataan tersebut valid atau layak digunakan. Tingkat signifikansi alpha uji validitas ini adalah 5% atau 0.05 dan Degree of freedom (df) = $n-2$, dengan n adalah jumlah responden untuk uji validitas adalah 43 responden, maka df dapat dihitung $43 - 2 = 41$. Dari tingkat signifikansi alpha dan df maka didapat r_{tabel} sebesar 0.301 (lihat lampiran r_{tabel}). Jadi jika nilai correlated item-total correlation > 0.301 ,

maka butir pernyataan dinyatakan valid. Hasil Uji Validitas semua variabel dalam penelitian ini disajikan dalam tabel (lampiran) dan disimpulkan kedalam tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tabel Validitas

No	Kuesioner	<i>correlated item-total correlation</i>	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0.691	0.301	Valid
2	X1.2	0.718	0.301	Valid
3	X1.3	0.655	0.301	Valid
4	X1.4	0.659	0.301	Valid
5	X2.1	0.690	0.301	Valid
6	X2.2	0.707	0.301	Valid
7	X2.3	0.811	0.301	Valid
8	X2.4	0.722	0.301	Valid
9	X3.1	0.589	0.301	Valid
10	X3.2	0.755	0.301	Valid
11	X3.3	0.794	0.301	Valid
12	X3.4	0.669	0.301	Valid
13	Y.1	0.506	0.301	Valid
14	Y.2	0.552	0.301	Valid
15	Y.3	0.633	0.301	Valid
16	Y.4	0.440	0.301	Valid

Sumber : Penulis 2018

Berdasarkan tabel diatas yang mengungkapkan bahwa semua nilai *correlated item-total correlation* ≥ 0.301 , maka seluruh butir pernyataan dinyatakan *valid*.

4.1.1 Uji Reliabilitas

Berdasarkan data-data penelitian yang telah diolah dengan bantuan program *Software SPSS* versi 16.00. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* dengan r_{tabel} . Jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai r_{tabel} maka butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Hasil dari uji reliabilitas yaitu berupa nilai *cronbach's alpha* dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.16
Tabel Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0.774	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0.762	Reliabel
3	Tingkat Pendidikan (X3)	0.749	Reliabel
5	Prestasi Kerja (Y)	0.666	Reliabel

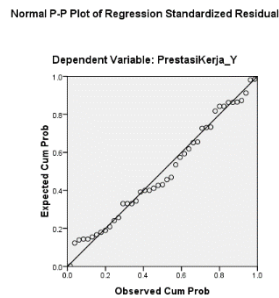
Sumber : Penulis 2018

Berdasarkan tabel reliabilitas diatas yang mengungkapkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel $\geq r_{\text{tabel}}$, maka data-data semua variabel dinyatakan *reliable*.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

4.1.2.1 Uji Normalitas

Hasil pengolahan SPSS yang menunjukkan gambar dari *Normal Probability Plot* adalah dipaparkan pada gambar 4.1 sebagai berikut :



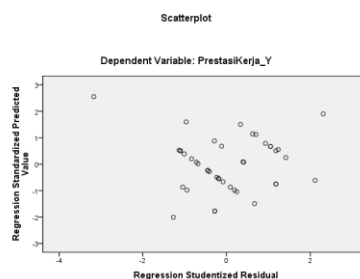
Gambar 4.2
Normal Probability Plot

Sumber : Data olahan SPSS versi 16.00

Dari grafik *normal probability plot* diatas dapat diketahui bahwa pada grafik tersebut terdapat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian model regresi yang digunakan oleh peneliti adalah layak untuk dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4.1.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Uji dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.00 dengan melihat dan mengamati *scatterplot* antara variabel bebas terhadap *standardized residual* variabel terikat. Grafik scatterplot dapat dilihat dibawah ini :



Gambar 4.3
Scatterplot

Sumber : Data olahan SPSS versi 16.00

Dari grafik diatas dapat diungkapkan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini merupakan persamaan homoskedastisitas, karena apabila diamati dari grafik diatas tidak terjadi pola yang menandakan terjadinya heteroskedastisitas.

4.1.2.3 Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t₋₁ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi beruntun sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Untuk mendeteksi korelasi ini dapat dilakukan dengan uji *Durbin-Watson*. Pendeteksian dengan menggunakan metode statistic dari *Durbin-Watson* (uji D-W) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Nilai D-W $\leq 1,10$; berarti ada / terdapat korelasi.
2. Nilai D-W antara 1,10 s/d 1,54 ; berarti tanpa kesimpulan.
3. Nilai D-W antara 1,55 s/d 2,46 ; berarti tidak terjadi autokorelasi.
4. Nilai D-W antara 2,47 s/d 2,90 ; berarti tanpa kesimpulan.
5. Nilai D-W $\geq 2,90$; berarti ada / terdapat korelasi.

Berdasarkan hasil perhitungan yang menggunakan bantuan software SPSS versi 16.00, maka ditemukan nilai D-W sebagai berikut pada tabel 4.17 :

Tabel 4.17
Nilai Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.657 ^a	.432	.388	.90723	.432	9.868	3	39	.000	1.388

a. Predictors: (Constant), TingkatPendidikan_X3, Kepemimpinan_X1, Kompensasi_X2

b. Dependent Variable: PrestasiKerja_Y

Sumber : Data olahan SPSS versi 16.00

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai D-W adalah sebesar 1,388 (nilai antara 1,10 s/d 1,54) yang berarti dalam penelitian ini tidak ada kesimpulan terjadi atau tidaknya autokorelasi.

4.1.2.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengukur apakah model regresi pada penelitian ini ditemukan adanya korelasi pada variabel bebasnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Adapun cara mengetahuinya adalah sebagai berikut :

1. Menganalisa matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas memiliki korelasi-korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,9),

maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Dengan bantuan program SPSS versi 16.00, ditemukan tabel matriks korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.18
Matrik Korelasi
Coefficient Correlations^a

Model		TingkatPendidikan_X3	Kepemimpinan_X1	Kompensasi_X2
1	Correlations			
	TingkatPendidikan_X3	1.000	-.282	.385
	Kepemimpinan_X1	-.282	1.000	-.202
	Kompensasi_X2	.385	-.202	1.000
Covariance	TingkatPendidikan_X3	.005	-.002	.002
	Kepemimpinan_X1	-.002	.014	-.002
	Kompensasi_X2	.002	-.002	.008

a. Dependent Variable:
PrestasiKerja_Y

Sumber : Data olahan SPSS versi 16.00

Berdasarkan matriks korelasi tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai korelasi yang melebihi 0,9. Dengan demikian, dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

2. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF yang diperoleh. Jika nilai toleransi kurang dari 1 (satu) dan nilai VIF antara 1 s/d 10, maka suatu penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinearitas Dengan bantuan program SPSS versi 16.00, ditemukan tabel Collinearity Statistic sebagai berikut :

Tabel 4.19
Collinearity Statistic
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.152	1.876		1.680	.101					
	Kepemimpinan_X1	.248	.120	.261	2.065	.046	.420	.314	.249	.910	1.099
	Kompensasi_X2	.239	.090	.351	2.668	.011	.191	.393	.322	.842	1.187

TingkatPendidikan_X3	.283	.071	.538	4.002	.000	.474	.540	.483	.808	1.238
----------------------	------	------	------	-------	------	------	------	------	------	-------

a. Dependent Variable:

PrestasiKerja_Y

Sumber : Data olahan SPSS versi 16.00

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai toleransi yang diperoleh oleh semua variabel bebas kurang dari 1 (satu), dan nilai VIF yang diperoleh oleh masing-masing variabel bebas adalah antara 1 s/d 10, sehingga menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

4.1.3 Analisis Data Regresi Linier Berganda

Analisis data regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan program *Software SPSS* versi 16.00. analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependent (kepemimpinan, Kompensasi dan tingkat pendidikan) terhadap variabel independent (prestasi kerja karyawan). Hasil analisisnya disajikan pada tabel berikut 4.20 berikut ini :

Tabel 4.20
Nilai Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	3.152	1.876		1.680	.101					
Kepemimpinan_X1	.248	.120	.261	2.065	.046	.420	.314	.249	.910	1.099
Kompensasi_X2	.239	.090	.351	2.668	.011	.191	.393	.322	.842	1.187
TingkatPendidikan_X3	.283	.071	.538	4.002	.000	.474	.540	.483	.808	1.238

a. Dependent Variable:

PrestasiKerja_Y

Sumber : Data olahan SPSS versi 16.00

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS yang disajikan pada tabel diatas, maka model regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,152 + 0,248 X_1 + 0,239 X_2 + 0,282 X_3$$

Dari model regresi linier berganda diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta **3,152** yang berarti tanpa adanya variabel bebas, yaitu Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Tingkat Pendidikan (X3), nilai variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Lion Mentari Airlines adalah sebesar **3,152**.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel kepemimpinan (X1) adalah **0,248**. Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel Kepemimpinan (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan atau 100%, maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y) PT. Lion Mentari Airlines sebesar 0,248 satuan atau 24,8%, dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel Kompensasi (X2) adalah **0,239**. Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel Kompensasi (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan atau 100%, maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y) PT. Lion Mentari Airlines sebesar 0,239 satuan atau 23,9%, dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel tingkat pendidikan (X3) adalah **0,282**. Hal ini mengandung arti bahwa jika variabel lingkungan kerja (X3) ditingkatkan sebesar satu satuan atau 100%, maka akan menyebabkan penurunan nilai variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y) PT. Lion Mentari Airlines sebesar 0,282 satuan atau 28,2%, dengan asumsi bahwa nilai variabel bebas yang lain adalah konstan atau nol.

4.1.4 Pengujian Hipotesis

4.1.4.1 Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Software SPSS* versi 16.00. pengujian ini digunakan untuk mengetahui keberartian koefisien regresi (signifikansi) secara keseluruhan. Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut ini :

Tabel 4.21
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.366	3	8.122	9.868	.000 ^a
	Residual	32.099	39	.823		
	Total	56.465	42			

a. Predictors: (Constant), TingkatPendidikan_X3, Kepemimpinan_X1, Kompensasi_X2

b. Dependent Variable: PrestasiKerja_Y

Sumber : Data olahan SPSS versi 16.00

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 9.868, sedangkan nilai f_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df_1 (jumlah variabel - 1) = 3, dan df_2 (n-k-1) atau $43 - 3 - 1 = 39$ (n adalah jumlah data atau responden dan k adalah jumlah variabel independent atau bebas) maka dapat diperoleh nilai dari F_{tabel} yaitu sebesar 2.85. Jadi dapat disimpulkan nilai f_{hitung} (9.868) \geq dari f_{tabel} (2.85) yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel independent atau bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Tingkat Pendidikan (X3) secara *simultan* atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel

dependent atau terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Lion Mentari Airlines.

4.1.4.2 Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Software SPSS* versi 16.00. pengujian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel. Hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel 4.22 berikut ini :

Tabel 4.22
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	3.152	1.876		1.680	.101					
Kepemimpinan_X1	.248	.120	.261	2.065	.046	.420	.314	.249	.910	1.099
Kompensasi_X2	.239	.090	.351	2.668	.011	.191	.393	.322	.842	1.187
TingkatPendidikan_X3	.283	.071	.538	4.002	.000	.474	.540	.483	.808	1.238

a. Dependent Variable:
PrestasiKerja_Y

Sumber : Data olahan SPSS versi 16.00

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai-nilai t_{hitung} dari semua variabel bebas. Sementara nilai t_{tabel} dapat dilihat dari signifikansi $0.05 : 2 = 0.025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $43 - 3 - 1 = 39$. maka dapat diperoleh nilai untuk t_{tabel} adalah sebesar 2.023 atau -2.023. dari hasil perhitungan diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk variabel Kepemimpinan (X1), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas kepemimpinan (X1) sebesar $0,046 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(2.065) \geq t_{tabel}$ sebesar (2.023), sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Lion Mentari Airlines.
2. Untuk variabel Kompensasi (X2), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas Kompensasi (X2) sebesar $0,011 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(2.668) \geq t_{tabel}$ sebesar (2.023). sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Lion Mentari Airlines.
3. Untuk variabel Tingkat Pendidikan (X3), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas lingkungan kerja (X3) sebesar $0,000 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung}

adalah sebesar $(4.002) \geq t_{\text{tabel}} (2.023)$. sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Lion Mentari Airlines.

Berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 16.00 diatas dapat diketahui nilai *Beta* dari tiga variabel bebas yang dianalisis, tiga atau semua variabel bebas memiliki nilai korelasi positif yaitu variabel Kepemimpinan (X1), variabel Kompensasi (X2) dan variabel Tingkat Pendidikan (X3). Dari ketiga variabel bebas yang memiliki nilai korelasi positif diatas, diperoleh nilai korelasi tertinggi yaitu variabel Tingkat Pendidikan (X3) yaitu sebesar **0,538** dibanding dengan variabel lainnya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel bebas Tingkat Pendidikan (X3) yang memberikan kontribusi dominan atau yang paling berpengaruh dalam peningkatan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Lion Mentari Airlines.

4.1.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa erat pengaruh kepemimpinan, Kompensasi dan Tingkat Pendidikan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines. Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS versi 16.00 nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* yang tertera pada tabel 4.23 sebagai berikut:

Tabel 4.23
Nilai Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.657 ^a	.432	.388	.90723	.432	9.868	3	39	.000	1.388

a. Predictors: (Constant), TingkatPendidikan_X3, Kepemimpinan_X1, Kompensasi_X2

b. Dependent Variable:
PrestasiKerja_Y

Sumber : Data olahan SPSS versi 16.00

Dari tabel diatas didapatkan nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,388 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 38,8% prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines dipengaruhi oleh variasi ketiga variabel dependent yang digunakan, yaitu Kepemimpinan, Kompensasi dan Tingkat Pendidikan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan ketiga variabel bisa dikatakan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines karena nilai *Adjusted R Square* bernilai hampir setengah dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Lion Mentari Airlines.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian yang dibantu oleh program SPSS versi 16.00 di atas, terdapat beberapa pembahasan yang berkaitan dengan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu dijabarkan sebagai berikut dibawah ini.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan bantuan program SPSS versi 16.00, diketahui nilai-nilai t_{hitung} dari semua variabel bebas. Sementara nilai t_{tabel} dapat dilihat dari signifikansi $0.05 : 2 = 0.025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $43 - 3 - 1 = 39$. maka dapat diperoleh nilai untuk t_{tabel} adalah sebesar 2.023. berdasarkan perhitungan di atas, dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y)

Untuk variabel Kepemimpinan (X1), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas kepemimpinan (X1) sebesar $0,046 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(2.065) \geq t_{tabel}$ sebesar (2.023) , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Lion Mentari Ailines.

Hasil di atas menunjukkan bahwa di PT. Lion Mentari Ailines, peran seorang pemimpin sangatlah penting dalam menjadikan karyawan atau bawahannya berprestasi dalam bekerja, terbukti dengan hasil uji SPSS versi 16.00 nilai signifikansinya 0.046 atau 4.6% yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan atau bawahannya dengan taraf keyakinan mencapai 95.4%.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustajab Amrullah, Anwar Ramli, Hasanuddin Remmang pada tahun 2015 dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar" yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Untuk variabel Kompensasi (X2), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas Kompensasi (X2) sebesar $0,011 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(2.668) \geq t_{tabel}$ sebesar (2.023) . sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Lion Mentari Ailines.

Hasil di atas menunjukkan bahwa di perusahaan PT. Lion Mentari Ailines, Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal itu ditunjukkan pada hasil pengolahan SPSS Versi 16.00 yaitu nilai signifikansinya 0.011 atau 1,1% yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja para karyawan dengan taraf keyakinannya mencapai 98,9%.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji Kasmuni, Maria M. Minarsih, Heru Sri Wulan pada tahun 2016 dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Woodexindo Semarang" yang menyatakan bahwa kompensasi juga menjadi pertimbangan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.

3. Lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Untuk variabel Tingkat Pendidikan (X3), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas lingkungan kerja (X3) sebesar $0,000 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(4.002) \geq t_{tabel}$ (2.023) . sehingga dapat

dikatakan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Lion Mentari Airlines.

Hasil diatas menunjukkan bahwa di perusahaan PT. Lion Mentari Airlines, tingkat pendidikan dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal itu ditunjukkan pada hasil pengolahan SPSS Versi 16.00 yaitu nilai signifikansinya 0.000 atau 0% yang menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan taraf keyakinan mencapai 100%.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah, Herman Sjahrudin, Muh. Hamzah Idris pada tahun 2014 dengan judul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Adira Quantum Multifinance Cabang Makassar" yang menyatakan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi nilai tingkat pendidikan karyawan, semakin tinggi pula nilai prestasi kerja karyawan.

Dari penjabaran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dari keempat variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Lion Mentari Airlines.

4. Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Tingkat Pendidikan (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 9.868, sedangkan nilai f_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df_1 (jumlah variabel - 1) = 3, dan df_2 (n-k-1) atau $43 - 3 - 1 = 39$ (n adalah jumlah data atau responden dan k adalah jumlah variabel independent atau bebas) maka dapat diperoleh nilai dari F_{tabel} yaitu sebesar 2.85. Jadi dapat disimpulkan nilai f_{hitung} (9.868) \geq dari f_{tabel} (2.85) yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel independent atau bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Tingkat Pendidikan (X3) secara *simultan* atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent atau terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Lion Mentari Airlines.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Untuk variabel Kepemimpinan (X1), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas kepemimpinan (X1) sebesar $0,046 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(2.065) \geq t_{tabel}$ sebesar (2.023) , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Lion Mentari Airlines.
2. Untuk variabel Kompensasi (X2), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas Kompensasi (X2) sebesar $0,011 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(2.668) \geq t_{tabel}$ sebesar (2.023) . sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Lion Mentari Airlines.
3. Untuk variabel Tingkat Pendidikan (X3), nilai probability t_{hitung} dari variabel bebas lingkungan kerja (X3) sebesar $0,000 \leq 0,05$ dan nilai yang diperoleh t_{hitung} adalah sebesar $(4.002) \geq t_{tabel}$ (2.023) . sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Lion Mentari Airlines.
4. Diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 9.868, sedangkan nilai f_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df_1 (jumlah variabel - 1) = 3, dan df_2 (n-k-1) atau $43 - 3 - 1 = 39$ (n adalah jumlah data atau responden dan k adalah jumlah variabel independent atau bebas) maka dapat diperoleh nilai dari F_{tabel} yaitu sebesar 2.85. Jadi dapat disimpulkan nilai f_{hitung} (9.868) \geq dari f_{tabel} (2.85) yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel independent atau bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Tingkat Pendidikan (X3) secara *simultan* atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent atau terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y) PT. Lion Mentari Airlines.

5.2 Saran

89

Dari kesimpulan diatas, peneliti memberi beberapa saran baik kepada perusahaan PT. Lion Mentari Airlines dan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang pengaruh prestasi kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan agar bisa memberi gaji kepada karyawannya secara adil sesuai dengan pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan prestasinya, karena jika pemberian gaji sudah adil maka karyawan akan merasa puas yang selanjutnya akan meningkatkan semangat karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. dalam artian, karyawan tersebut akan termotivasi untuk berprestasi dalam bekerja.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti pelatihan dan pengembangan, fasilitas kerja, tunjangan, disiplin kerja dan lain-lain.
3. Untuk peneliti selanjutnya, juga disarankan untuk menggunakan analisis jalur atau *path analisis*, agar bisa mengetahui prestasi kerja karyawan apabila dipengaruhi secara langsung maupun tidak langsung oleh beberapa variabel. Dan juga dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji Kasmuni, Maria M. Minarsih, Heru Sri Wulan. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Woodexindo Semarang*. Semarang : Journal of Management Vol.2 No.2, Maret 2016
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Revika Aditama.
- Ardiansyah, Herman Sjahrudin, Muh. Hamzah Idris. 2014. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Adira Quantum Multifinance Cabang Makassar*. Makasar : STIE YPBUP Bongaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Badriah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen ; Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung : Alfabeta
- Fahmi, Irham, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep & Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Harsono. 2011. *Etnografi Pendidikan Sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasbullah. 2013. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke enam belas*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- <http://rumushitung.com>
- <http://junaidichaniago.wordpress.com>
- Lambrie, Irianto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : LaksBang PRESSindo.
- Martoyo. Susilo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Rajawali Pers
- Mustajab Amrullah, Anwar Ramli, Hasanuddin Remmang. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja*

Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kabupaten Polewali Mandar. Makasar : Indonesian Journal Of Bussines and Manajement ISSN 2441-5095, 2016, Vol. 2 No. 1.

Noor, Juliansyah. 2015. *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah* Jakarta : Prenadamedia Group.

Samsuddin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia

Siregar, Syofian. 2013. *Medote Penelitian Kuantitatif ; Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta : Kencana

Siswoyo, Dwi dkk. (2011). *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.

Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta : Prestasi Pustaka

Sugiono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia

Undang-Undang Negara Republik Indonesia. Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.