

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT CAHAYA PULAU PURA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Yosefina Dea Fatmawati
170910408**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT CAHAYA PULAU PURA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Yosefina Dea Fatmawati
170910408**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Yosefina Dea Fatmawati
NPM/NIP : 170910408
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CAHAYA PULAU PURA DI KOTA BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 29 Juli 2021



Yosefina Dea Fatmawati
170910408

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT CAHAYA PULAU PURA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:
Yosefina Dea Fatmawati
170910408**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 29 Juli 2021

syaifullah

**Syaifullah, S.E.,M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Pulau Pura kota Batam dengan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan yang ada sehingga diperoleh sampel sebanyak 117 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung. Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji dampak dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis R², sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh sebesar 83,1% terhadap kinerja karyawan. hasil uji-t, nilai-t 15,054 dengan tingkat signifikan 0,000 diperoleh. Kalkulasi angka hasil tabel t yakni 1,98081. Hasil pengujian gaya kepemimpinan ini menggambarkan angka t hitung < t-tabel serta taraf sig 0,000 < (skor alpha) 0,05, yang berarti hipotesis diterima di penelitian ini. Uji ini memperlihatkan bukti statistik yakni gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. capaian uji-t, diperoleh angka-t 0,391 dengan tingkat signifikan 0,696. Kalkulasi angka hasil tabel t yakni 1,98081. Hasil pengujian kompensasi ini memperlihatkan angka t hitung < tabel serta taraf signifikan 0,391 > (skor alpha) 0,05, yang maknanya hipotesis ditolak di studi ini. Uji ini memperlihatkan bukti statistik yakni kompensasi tak memiliki dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. kalkulasi statistik menunjukkan tingkat signifiikan 0,000 serta ditinjau bahwa angka-f yang dihitung yakni 280,732. maka guna angka f-tabel adalah 3,08, hingga capaian tes juga tahu bahwa ukuran nilai f yakni 280,732 > 3,07 dengan 0,000 < 0,50. Ini menyimpulkan gaya kepemimpinan serta kompensasi secara bersamaan memengaruhi kinerja pegawai, karena f hitung > tabel dan taraf sig < 0,05. Maka, model regresi ini mampu digunakan guna menakar taraf kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pegawai, dan secara simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi; Kinerja karyawan; Gaya kepemimpinan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of leadership style and compensation on employee performance at PT Cahaya Pulau Pura Batam city with saturated sampling technique, namely all existing employees so that a sample of 117 respondents was obtained. The data collection method used a questionnaire that was given directly. Testing the quality of the data in this study uses validity and reliability tests, classical assumption tests and impact tests in this study using multiple linear regression analysis and R² analysis, while hypothesis testing in this study uses t test and F test using SPSS version 25 software. Results The results obtained are that leadership style and compensation have an effect of 83.1% on employee performance. t-test achievement, a t-value of 15,054 with a significant level of 0.000 was obtained. The calculation of the number of the results of the t table is 1.98081. The results of this leadership style test describe the t count < t-table and the sig level 0.000 < (alpha score) 0.05, which means the hypothesis is accepted in this study. This test shows statistical evidence that leadership style has a significant impact on employee performance. the achievement of the t-test, obtained a t-number of 0.391 with a significant level of 0.696. The calculation result of the t table is 1.98081. The result of this compensation test shows the t count < table1 and the significance level is 0.391 > (alpha score) 0.05, which means the hypothesis is rejected in this study. This test shows statistical evidence that compensation does not have a positive and significant impact on employee performance. statistical calculations show a significant level of 0.000 and it is seen that the calculated f-number is 280,732. then the use of the f-table number is 3.08, so that the test achievement also knows that the size of the f value is 280,732 > 3.07 with 0.000 < 0.50. sig level < 0.05. So, this regression model can be used to measure the level of employee performance. Leadership style has a significant effect on individual employee performance, and simultaneously leadership style and compensation have a significant effect on employee performance.

Keywords: Compensation; Employee Performance; Leadership Style.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom.
3. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
4. Bapak Syaifullah, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis.
6. Orang tua dan Keluarga yang selalu berdoa dan memberikan dukungan penuh kepada penulis.
7. PT Cahaya Pulau Pura kota Batam dan karyawannya yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman se-angkatan peneliti yang selalu menyemangati hingga selesai skripsi ini.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya.

Batam, 29 Juli 2021



Peneliti
Yosefina Dea Fatmawati



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.1.1. Definisi Gaya Kepemimpinan.....	9
2.1.1.2 Model Gaya Kepemimpinan	9
2.1.1.3 Jenis-jenis Kepemimpinan	10
2.1.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	11
2.1.2 Kompensasi	11
2.1.2.1 Definisi Kompensasi	11

2.1.2.2	Jenis-jenis Kompensasi	12
2.1.2.3	Tujuan Kompensasi.....	12
2.1.2.4	Indikator Kompensasi	13
2.1.3	Kinerja Pegawai	14
2.1.3.1	Definisi Kinerja Pegawai	14
2.1.3.2	Faktor yang mempengaruhi Kinerja	14
2.1.3.3	Manfaat penilaian Kinerja bagi karyawan	15
2.1.3.4	Indikator Kinerja	15
2.2	Penelitian Terdahulu	16
2.3	Kerangka Pemikiran.....	18
2.4	Hipotesis.....	18
BAB III METODE PENELITIAN		19
3.1	Jenis Penelitian.....	19
3.2	Sifat Penelitian	19
3.3	Lokasi serta Periode Penelitian	19
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	19
3.3.2	Periode Penelitian.....	19
3.4	Populasi dan Sampel	20
3.4.1	Populasi.....	20
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	20
3.4.3	Teknik Sampling	21
3.5	Sumber Data.....	21
3.5.1	Data Primer	21
3.5.2	Data Sekunder	21
3.6	Metode Penghimpunan Data	21
3.6.1	Teknik Penghimpunan Data.....	21
3.6.2	Alat Pengumpulan Data	22
3.7	Operasional Variabel.....	23
3.7.1	Variabel Independen	23
3.7.2	Variabel Dependen.....	24
3.8	Metode Analisis Data.....	25

3.8.1 Analisis Deskriptif	25
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	25
3.8.2.1 Uji Validitas	25
3.8.2.2 Uji Realibilitas	25
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	26
3.8.3.1 Uji Normalitas.....	26
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas	26
3.8.3.3 Uji Heteroscedasticity	27
3.8.4 Uji Pengaruh	27
3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	27
3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	28
3.9 Uji Hipotesis	29
3.9.1 Uji T.....	29
3.9.2 Uji F	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
4.1.1 Sejarah Objek Penelitian	31
4.1.2 Logo Perusahaan	31
4.1.3 Visi serta Misi Objek Penelitian	31
4.2. Deskripsi karakteristik responden	31
4.2.1 Profil Responden Menurut Jenis Kelamin	32
4.2.2 Profil Responden Menurut Pendidikan	32
4.2.3 Ciri Responden Menurut Departemen	33
4.3. Deskripsi Jawaban Responden	34
4.4. Analisis data.....	37
4.4.1 Hasil Analisis Deskriptif.....	37
4.4.1.1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	39
4.4.1.2 Hasil Uji Validitas Kompensasi	40
4.4.1.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	40
4.4.2 Hasil Uji Reabilitas	41
4.4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	42

4.4.3.1 Hasil <i>Normality Test</i>	42
4.4.3.2 Hasil Multicollinearity Test	42
4.4.3.3 Hasil Heteroscedasticity Test	43
4.4.4 Hasil Uji Pengaruh	44
4.4.4.1 Hasil Pengujian Multiple Linear Regression Analysis	44
4.4.4.2 Hasil Uji Determinasi (R ²)	46
4.5. Uji Hipotesis	46
4.5.1 Uji T (Parsial).....	46
4.5.2 Uji F (Simultan)	47
4.6. Pembahasan.....	48
4.7. Implikasi Hasil Penelitian	50
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	52
5.1. Simpulan	52
5.2. Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	18
Gambar 4.1 Diagram Scatterplot.....	43

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Pegawai PT Cahaya Pulau Pura Tahun 2020/2021.....	2
Tabel 1.2 Data Gaji Bulanan PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam 2020-2021	4
Tabel 3. 1 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data	22
Tabel 3. 2 Operasional Variabel.....	24
Tabel 4. 1 Responden Berdasar Jenis Kelamin	32
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasar Pendidikan.....	32
Tabel 4. 3 Ciri Responden Berdasar Departemen	33
Tabel 4. 4 Deskripsi responden Gaya Kepemimpinan	34
Tabel 4. 5 Deskripsi Respon Kompensasi.....	35
Tabel 4. 6 Deskripsi Respon Kinerja Karyawan	36
Tabel 4. 7 Analisis Deskriptip Gaya Kepemimpinan.....	37
Tabel 4. 8 Analisis Deskriptip Kompensasi	38
Tabel 4. 9 Analisis Deskriptip variabel Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 4. 10 Capaian Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan	39
Tabel 4. 11 Capaian Pengujian Variabel Kompensasi	40
Tabel 4. 12 Capaian Uji Kinerja Pegawai	40
Tabel 4. 13 Capaian Reliability Test Variabel Gaya Kepemimpinan	41
Tabel 4.14 Capaian Uji Kolmogorov smirnov	42
Tabel 4. 15 Capaian Uji Multikolinearitas	43
Tabel 4.16 Capaian Multiple Linear Regression Analysis Test	44
Tabel 4.17 Hasil R ² Test.....	46
Tabel 4.18 Hasil Uji T.....	47
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	48

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Koefisien Reliability	26
Rumus 3. 2 Regresi Linear Berganda	27
Rumus 3. 3 R^2	28
Rumus 3. 4 Uji t	29
Rumus 3. 5 Uji F	30



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tiap perseroan terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) untuk di jadikan penggerak jalan tidaknya setiap perusahaan tersebut. Keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana pemimpin menjalankan perannya. (Wahyuni, 2020) .

Dalam organisasi baik sector pemerintah maupun sector swasta merupakan tempat yang menaungi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk bekerja secara baik dan saling berhubungan dan tergabung dalam struktur untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin mempunyai arti penting sebagai pemecah masalah jika terjadi suatu konflik dalam suatu organisasi.(Wahyuni, 2020)

Pada PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam terdapat tiga pimpinan yang menjabat, dan semuanya ikut aktif dalam pengurusan tata kelola operational perusahaan. Sehingga karyawan sering bingung untuk menyampaikan keluhan karena setiap pimpinan mempunyai karakter berbeda. Tidak hanya itu saja dalam hal gaya kepemimpinan yang terjadi pada PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam melainkan juga terdapat masalah seperti pimpinan sering sekali berubah – ubah dalam pengambilan keputusan sehingga membuat karyawan menjadi bingung untuk mengerjakan suatu perintah. Selain itu pimpinan juga pasif dalam memberikan dukungan kepada karyawan untuk menjalankan sesuatu hal yang dapat mendorong karyawan untuk berkembang, contohnya tidak pernah di adakannya *outing* dan pengembangan minat dan bakat, karyawan hanya di tuntut untuk bekerja saja.

Mampu tidaknya pemimpin memberikan dukungan kepada bawahan tergantung pada besar kecil perhatian yang di berikan untuk bawahan agar lebih bersemangat untuk menyelesaikan setiap pekerjaan. (Parashakti & Setiawan, 2019).

Berikut adalah data turnover karyawan pada PT Cahaya Pulau Pura periode tahun 2020/2021:

Tabel 1.1 Data *Turnover* Pegawai PT Cahaya Pulau Pura Tahun 2020/2021

Tahun	Bulan	Total Pegawai	Total Pegawai Keluar	Total Pegawai Masuk	Total Karyawan
2020	Febuari	160	10	7	157
	Maret	157	9	8	156
	April	156	6	9	159
	Mei	159	10	6	155
	Juni	155	12	8	151
	Juli	151	11	7	147
	Agustus	147	8	9	148
	September	148	9	7	146
	Oktober	146	14	5	137
	November	137	13	9	133
	Desember	133	9	7	131
2021	Januari	131	11	5	125
Jumlah			122	87	

Dari data turnover yang diperoleh di Tabel 1.1 bisa dikalkulasi prosentase tingkat *turnover* pegawai PT. Cahaya Pulau Pura di kota Batam dengan rumusan LTO (*Labour Turnover*). Rumusan kalkulasi guna meninjau besarnya turnover yaitu :

$\frac{\text{Jumlah pegawai keluar} - \text{jumlah pegawai masuk}}{\frac{1}{2} (\text{jumlah pegawai awal} + \text{jumlah pegawai akhir})} \times 100\%$
--

$$\frac{122 - 87}{\frac{1}{2} (160 + 125)} \times 100\%$$

$$= 24,56 \%$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas, perentase tingkat turnover karyawan PT. Cahaya Pulau Pura di kota Batam mengalami peningkatan diperiode tahun 2020/2021 yaitu sebesar 24,56%. Menurut (Susilo & Satrya, 2019: 210) menjabarkan bila turnover di sebuah perseroan > 10%, hingga turnover di diperseroan digolongkan tinggi. Hal ini terjadi pada sejumlah pegawai yang keluar yakni pegawai tetap yang telah mempunyai masa kerja sepanjang kurang lebih 3 tahun. Berdasar capaian interview sejumlah sebab pegawai keluar dari perusahaan, yakni pegawai merasa bingung dengan pengambilan keputusan pimpinan yang sering berubah-ubah dan terdapatnya keluhan kesah dari pegawai tentang korelasi pegawai bersama atasan yang kurang memotivasi ketika melakukan pekerjaan.

Pada masalah kompensasi yang terjadi di PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam tetapi kompensasi yang diterima oleh pegawai tidak sesuai dengan kemampuan kinerja yang mereka berikan untuk perusahaan. perusahaan hanya memberikan gaji selaras bersama Upah Minimum Kota (UMK), Sedangkan seharusnya karyawan juga mendapatkan tambahan berupa *Tax And Service* karena

PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam bergerak dibidang perhotelan serta *entertainment*.

Selain itu pada divisi marketing juga tidak mendapatkan insentif atau komisi yang biasa diberikan perusahaan atas penjualan yang mereka lakukan. Sehingga karyawan enggan untuk mengerjakan tugas yang bukan menjadi tanggung jawabnya. Berikut ini data gaji yang diberikan perusahaan :

Tabel 1.2 Data Gaji Bulanan PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam 2020-2021

Tahun	Bulan	Total Kompensasi (Gaji Bulanan)
2020	Februari	Rp. 216.612.800
	Maret	Rp. 181.533.000
	April	TUTUP COVID
	Mei	TUTUP COVID
	Juni	Rp. 147.263.033
	Juli	Rp. 178.737.900
	Agustus	Rp. 207.080.700
	September	Rp. 202.123.500
	Oktober	Rp. 206.805.300
	November	Rp. 215.342.700
	Desember	Rp. 216.857.400
2021	Januari	Rp. 215.723.100

Sumber : PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam, 2020-2021

Berdasar tabel 1.2 mampu dijelaskan di bulan Februari 2020 gaji semua karyawan sebesar Rp. 216.612.800,- , Kemudian di bulan Maret 2020 mengalami penurunan sebesar Rp. 181.533.000,-, Karena adanya *pandemic covid 19* perusahaan terkena dampak lalu di lakukan penutupan sementara pada bulan April dan Mei 2021. Setelah dua bulan berlalu dan dengan memakai *protocol* kesehatan yang ketat kemudian perusahaan memutuskan untuk membuka kembali *operational* pada bulan Juni 2021, akan tetapi di lakukan pemangkasan gaji sebesar 10%. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan berkurang. Sehingga

mempengaruhi kinerja menjadi kurang maksimal. Kemudian pada bulan Juli 2020 hingga Januari 2021 gaji mengalami kenaikan. Karena kompensasi yang mereka dapatkan dapat mendorong mereka untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Keberhasilan menerapkan kompensasi yang baik menetapkan bagaimanakah kualitas SDM ketika bekerja, kompensasi yang layak dapat menunjang kinerja yang di hasilkan oleh karyawan. Ketika kompensasi tidak layak dan tidak selaras bersama aturan yang berlaku hingga terjadi penurunan semangat kerja dan bisa sampai terjadi demonstrasi. (Dwianto, Purnamasari, & Tukini, 2019).

Dengan adanya kompensasi, perusahaan ingin para pegawai agar meningkatkan hasil kerja. Kekeliruan dalam memberikan penghargaan akan mengakibatkan rasa tidak puas pada pekerja. Memberikan perhatian serta kompensasi secara adil serta layak mampu menaikkan semangat kerja yang baik. Kompensasi yang di berikan menyerupai : bonus, komisi dan insentif. Kompensasi seperti ini dapat menunjang kinerja karyawan. Jika perusahaan terlambat memberikan gaji dan pemberian insentif secara tidak adil maka performa karyawan akan menurun dalam bekerja.

Setiap orang bekerja untuk mendapatkan uang untuk mencukupi kehidupannya. Jika seseorang bekerja sangat keras dan menunjukkan kesetiiaannya pada perusahaan hingga perseroan wajib memberi balasan jasa berwujud kompensasi. (Kurniawan, 2020: 116).

Kinerja karyawan satu diantaranya ialah bersama menciptakan faktor lingkungan kerja baik. Di PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam ruang lingkup

pegawai kurang nyaman di karenakan *Air Conditioner* pada ruangan di atur tidak dingin dan hanya boleh *Air Conditioner* di buka pada jam-jam tertentu.

Lingkunga kerja di anggap sebagai cerminan dari bagian perseroan. Lingkungan kerja yang nyaman mampu menaikkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu tidak baiknya lingkungan kerja maka dapat mengakibatkan karayawan kurang nyaman dalam bekerja. (Kurniawan, Hadi, Arianto, 2020: 313).

Berdasar penjabaran latarbelakang di atas peneliti tertarik guna melaksanakan studi Gaya Kepemimpinan serta pemberian Kompensasi sehingga dapat meningkatkan performa kerja pegawai di PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam. Maka peneliti menciptakan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasar latar belakang hingga dapat diidentifikasi masalah yakni:

1. Respon dari atasan yang sering berubah-ubah ketika mengambil keputusan.
2. Tingginya *turn over* pada PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.
3. Minimnya dorongan dari atasan atau perusahaan yang membuat karyawan tidak bekerja maksimal.
4. Rendahnya kesadaran karyawan dalam mengerjakan pekerjaan diluar tanggung jawab di karenakan tidak ada bonus dan insentif.
5. Tidak adanya *tax and service* dari perusahaan.
6. Kenyaman tempat kerja karyawan kurang nyaman, dikarenakan terkadang suhu *Air Conditioner* tidak sesuai.

1.3 Batasan Masalah

Identifikasi persoalan dapat dijelaskan memiliki keterkaitan, mengingat peneliti mempunyai keterbatasan waktu dan biaya, maka peneliti perlu membatasi penelitian, di antaranya:

1. Penelitian dilakukan di PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.
2. Penelitian dilakukan terhadap karyawan PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam, permasalahan terjadi di bagian kepemimpinan dan kompensasi.
3. Data di peroleh dari *Head Officer* PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah terfokus di bagian:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan masalah hingga maksud dari studi ini

Yaitu guna mengetahui serta menganalisa:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam .

2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Kegunaan yang diperoleh yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dapat dipakai untuk memperbanyak ilmu yang berhubungan bersama persoalan faktor yang berdampak ke kinerja pegawai.

1.6.2 Manfaat praktis

1. Bagi perusahaan.

Ditujukan mampu jadi acuan serta material pertimbangan guna menetapkan ketetapan utamanya tentang perihal menaikkan produktivitas kerja pegawai.

2. Bagi peneliti

Mampu menambahkan ilmu pengetahuan perihal gaya kepemimpinan, kompensasi pada kinerja karyawan.

3. Bagi akademisi.

Penelitian ini diekspektasikan bisa dijadikan material pembandingan bagi para peneliti guna melaksanakan studi sejenis di masa depan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Definisi Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan (Jamaludin, 2017: 164) gaya kepemimpinan adalah kemampuan memimpin dalam menjalankan tugas.

Selanjutnya pengertian gaya kepemimpinan menurut (Riayanto, 2017: 2) kepemimpinan berarti kesiapan untuk mempengaruhi ataupun mendorong untuk tujuan-tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan bawahan untuk melakukan pekerjaan secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu. (Tamarindang, Mananeke, & Pandowo, 2017: 1602).

Berdasar sejumlah pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli, maka mampu di pahami yaitu gaya kepemimpinan yakni kemampuan dalam memimpin yang dapat mempengaruhi, mendorong, dan mengajak karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Model Gaya Kepemimpinan

Berdasar (Batubara, 2020: 50) Saat memimpin perseroan ada 4 model kepemimpinan yang berdampak ke sikap orang diperseroan:

1. Direktif, pemimpin sedikit memberikan dukungan akibatnya bawahan merasa terpaksa melakukan tanggung jawabnya.

2. Melatih, pemimpin memberikan pelatihan untuk mendukung karyawan untuk menjangkau persoalan guna melakukan pekerjaannya.
3. Supportif, pemimpin memotivasi tetapi kurang memberi bimbingan.
4. Mendelegasikan, pemimpin tidak memberi arahan dan dukungan akibatnya karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

2.1.1.3 Jenis-jenis Kepemimpinan

Menurut (Pahrul & Rissa, 2020: 46) menjabarkan jenis gaya kepemimpinan, yakni:

1. Gaya Persuasif yakni gaya memimpin memakai perasaan.
2. Gaya Refresif yakni gaya kepemimpinan menggunakan ancaman hingga karyawan merasa takut.
3. Gaya Partisipatif yakni gaya kepemimpinan memberikan peluang karyawan guna aktif sehingga dapat mempengaruhi kebaikan perseroan.
4. Gaya inovatif yakni pemimpin yang kerap berusaha untuk melakukan pembaruan dan inovatif dalam menyampaikan ide dan gagasan.
5. Gaya Investigasi yakni gaya pemimpin yang kerap curiga kepada bawahan sehingga bawahan merasa takut untuk bekerja secara maksimal.
6. Gaya Inspektif yakni atasan yang senang di hormati bawahan.
7. Gaya Motivatif yakni atasan yang selalu menyampaikan idenya pada bawahan, sehingga bawahan dapat juga memahami.
8. Gaya Naratif yakni atasan yang berlimpah bicara tapi sedikit bekerja.
9. Gaya Edukatif yakni atasan yang suka mengadakan pelatihan atau pendidikan kepada bawahan agar bawahan lebih berkembang.

10. Gaya Restrogresif yakni atasan yang tak senang meninjau bawahan maju melebihinya.

2.1.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Parameter gaya kepemimpinan berdasar (Pahrul & Rissa, 2020) meliputi:

1. Sifat, yaitu kebibadian seorang pemimpin dan kualitas diri seorang pemimpin.
2. Kebiasaan, tingakah laku dan segala tindakan untuk mejadi atasan yang baik.
3. Temperamen, yaitu sikap dengan ciri khasnya untuk dapat berkorelasi bersama individu lainnya.
4. Watak, yaitu atasan yang lebih subjektif mampu mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan serta keberanian.
5. Kepribadian, yaitu keberhasilan yang di pengaruhi oleh sifatnya.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi yakni balas jasa perusahaan pada pegawai . (Astuti & Sari, 2018: 3).

Kemudian (Arifudin, 2019: 187) mengemukakan masalah kompensasi buksn hsnys penying untuk karyawan tapi untuk mendorong kinerja karyawan.

Kompensasi juga merupakan pendorong karayawan untuk bekerja secara maksimal agar dapat memenuhi kebutuhan. (Setiawaty & Rahmat, 2020: 15).

Berdasar sejumlah pengertian kompensasi berdasar ahli di atas, maka mampu di pahami yaitu kompensasi yakni pemberian imbalan berupa financial

ataupun non financial berupa balas jasa perusahaan kepada karyawan karena telah melakukan kinerja bagi perseroan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Salah satu pendapat yang mengemukakan kompensasi menurut (Fidiyanto, Warso, & Fathoni, 2018: 6) kompensasi tergolong jadi 2 yakni:

1. Kompensasi Finansial, mencakup 2 yakni kompensasi langsung serta tak langsung (tunjangan) :
 - a. Kompensasi finansial langsung mencakup gaji, bonus, insentif dan tunjangan hari tua.
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung mencakup asuransi, tempat tinggal kendaraan dan pesangon.
2. Kompensasi Non Finansial.
Kompensasi non finansial mencakup promosi, kenaikan pangkat, pujian dari atasan, nyaman dalam bekerja.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

Adapun maksud penyerahan kompensasi (balasan jasa) menurut (Nanulaita, 2018: 207) yaitu :

1. Ikatan Kerja Sama : Bersama penyerahan kompensasi terjadilah kerhja sepadan antara perusahaan bersama pegawai.
2. Kepuasan Kerja : Dengan adanya kompensasi karayawan puas dalam bekerja.

3. Penyediaan Efektif :Bila kompensasi amat besar hingga perusahaan jauh lebih di kenal.
4. Motivasi :Jika kompensasi besar maka karyawan akan merasa termotivasi.
5. Stabilitas Karyawan :Dengan pengadaan kompensasi yang baik, memungkin *turn over* makin kecil.
6. Disiplin : Bersama penyerahan balasan kompensasi yang amat besar hingga disiplin pegawai kian baik..
7. Dampak Serikat Buruh : Bersama program kompensasi yang baik dan tepat waktu maka akan menghindari aksi demonstrasi buruh.
8. Pengaruh Pemerintah : Bila program kompensasi selaras bersama peraturan pemerintah maka akan menghindari sanksi.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Berdasar (Rini & suhendri, 2019: 5) menguraikan bahwa parameter kompensasi sebagai berikut :

1. Arti penting, dapat memengaruhi seseorang karena mempunyai arti penting.
2. Fleksibilitas, tergantung bagaimana karyawan bekerja maka akan mempengaruhi jumlah imbalan yang di terima.
3. Frekuensi, semakin sering kompensasi di berikan maka karyawan akan makin semangat dalam bekerja.
4. Visibilitas, Imbalan perlu di berikan agar adanya keterikan karyawan untuk melakukan tugasnya.

5. Biaya, sistem kompensasi nyata sekali tak mampu dibuat tanpa pertimbangan.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja ialah capaian pekerjaan pegawai guna menjalankan perannya saat bekerja. (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018: 11).

Selanjutnya (Daspar, 2020: 16) menatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan dalam kurun wakyu tertentu.

Kinerja ialah capaian kerja karyawan di waktu terrtu yang tak menyelewengkan norma serta hukum yang berlaku. (Fadhil & Mayowan, 2018: 42).

Dari beberapa definisi kinerja berdasar ahli, hingga mampu di pahami yaitu kinerja ialah capaian kerja yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu dalam sebuah perusahaan guna menggapai maksud entitas.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Berdasar (Fajrin & Susilo, 2018: 120) kinerja dapat diukur melalui tiga faktor :

1. Kuantitas, yakni total yang wajib dituntaskan ataupun digapai. Ini berhubungan bersama total *output* yang diciptakan.
2. Kualitas, yakni mutu yang wajib diciptakan berdasarkan tingkat kepuasan.

3. Ketepatan waktu, selaras ataupun tidaknya dengan waktu yang sudah ditetapkan.

2.1.3.3 Manfaat penilaian Kinerja bagi karyawan

Berdasar (Gatot & Putri, 2019: 231) evaluasi kinerja karyawan dipakai manajemen guna :

1. Mengontrol operasi organisasi seacara baik serta terarah.
2. Membantu karyawan dalam pengurusan jaminan hari tua, transfer, promosi..
3. Mengidentifikasi keperluan pelatihan serta pengembangan pegawai dengan menyiapkan program pelatihan.
4. Menilai bagaimaman atasan menilai karayawan.
5. Memberikan penghargaan kepada karayawan yang berprestasi.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut (Nel, 2016: 11) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja menggambarkan mutu daripada sebelumnya.
2. Kuantitas kerja menggambarkan peningkatan capaian yang lebih baik dari sebelumnya.
3. Dapat tidaknya diandalkan menggambarkan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan dan di lakukan secara baik.
4. Sikap kooperatif menngambarkan sikap yang bekerja secara keras untuk membuat tujuan tercapai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa studi sebelumnya yang berhubungan bersama variable di atas yakni:

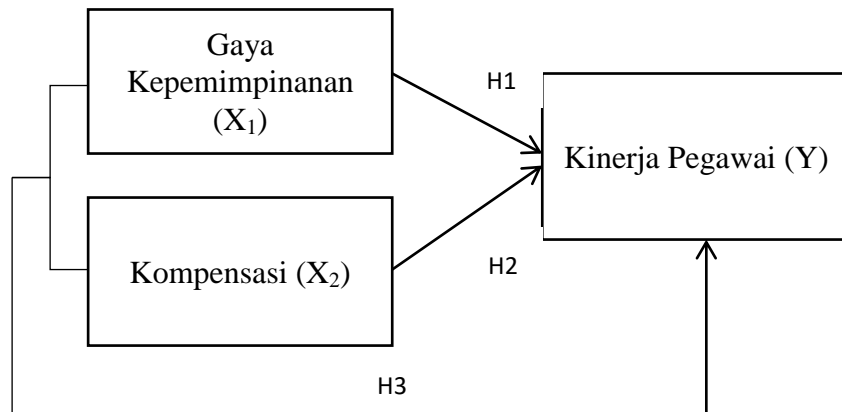
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Studi
1	(Efnita, 2018)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai (BPD Sumbar)	Regresi Linear Berganda.	Gaya Kepemimpinan Berdampak Secara Positif serta Signifikan Pada Kinerja Pegawai BPD Sumbar Cabang Painan.
2	(Hellen & Wasiman, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai Di PT Cendana Han Wijaya	Regresi Linear Berganda	Variabel Kompensasi Berdampak Positif serta Signifikan Pada Kinerja Pegawai.
3	(Setiawan & Mujiati, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai PT. Astra Honda Nusa Dua Kab Badung	Regresi Linier Berganda	Gaya pimpinan Serta Kompensasi Berdampak Secara Simultan Pada Kinerja Pegawai PT Astra Honda Nusa Dua Kab. Badung

4	(Jamaludin, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta	Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan Berdampak Positif serta Signifikan Pada Kinerja Pegawai Di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.
5	(Aromea, Kojo, & Lengkong, 2019)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai Di Yuta Hotel Manado	Regresi Linier Sederhana	Kompensasi Berdampak Negatif serta tak Signifikan Pada Kinerja Pegawai Ksu Amboina Mekar Di Kota Ambon
6	(Nawoseing'ollan & Roussel, 2017)	<i>Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: A Study of Turkana County, Kenya</i>	<i>Simple regression analysis.</i>	<i>Leadership Style Variable Has A Positive And Significant Effect On Employee Performance</i>
7	(Rifa'I & Efendi, 2019)	<i>The Performance Of Employees Influenced By Leadership Styles And Compensation.</i>	<i>Multiple Linear Regression.</i>	<i>Leadership Style And Compensation Together Affect The Employee Performance</i>

Sumber : Peneliti 2021

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

1. H1 : Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.
2. H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.
3. H3 : Diduga Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode studi ialah cara ilmiah guna memperoleh data bersama maksud khusus. (Sugiono, 2018: 2). Pada studi ini macam studi ini ialah studi kuantitatif. Studi kuantitatif ialah macam riset yang mewujudkan penemuan yang mampu digapai memakai prosedur *statistic* ataupun cara lainnya dari kuantifikasi (pengukuran). (Sujarweni Wiratna, 2020: 6).

3.2 Sifat Penelitian

Sifat studi ini ialah studi pengembangan yakni bentuk studi yang memberikan penambahan variable atau indikator baru.

3.3 Lokasi serta Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini di lakukan di PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam yang berlokasi di Komplek Nagoya Paradise Blok A No. 12-17 Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Berikut adalah periode penelitian yang dilakukan di PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam.

Kegiatan	Tahun 2021															
	Maret				April				Mei				Juni			
Tanggal	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15	22	5	12	19	26
Pengajuan judul																
Latar Belakang																
Identifikasi Masalah																
Tinjauan Pustaka																
Metode Studi																
Hasil Studi																
Konklusi serta Rekomendasi																

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi ialah semua total yang mencakup objek serta subjek yang punya ciri serta bobot khusus yang ditentukan penelitian untuk teliti serta lalu dikonklusikan. (Sujarweni, 2018: 105). Populasi pada studi ini ialah seluruh karyawan PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam yang berjumlah 117 orang.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel ialah komponen dari beberapa ciri yang dipunya populasi yang digunakan guna studi. (Sujarweni, 2018) sampel pada studi ini berjumlah 117 orang.

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik sample di studi ini memakai sample jenuh yaitu semua pegawai PT. Cahaya Pulau Pura dijadikan sampel untuk diteliti. Teknik sampling jenuh ialah sensus seluruh anggota populasi selaku sampel. (Sujarweni Wiratna, 2020)

3.5 Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data primer dipenelitian ini yakni data hasil kuesioner yang disebarakan melalui *google form*.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder dipenelitian ini yakni data yang didapat lewat perusahaan seperti gaji karyawan.

3.6 Metode Penghimpunan Data

3.6.1 Teknik Penghimpunan Data

Teknik penghimpunan data ialah cara yang dilaksanakan peneliti guna mrngungkap ataupun menangkap informasi kuantitatif dari responden selaras cakupan studi. (Sujarweni Wiratna, 2020). Beberapa teknik penghimpunan data yakni :

1. Tes

Instrumen tes di gunakan guna mengukur *object* yang di teliti.

2. Wawancara

Wawancara adalah langkah untuk menggali informasi.

3. Observasi

Observasi adalah pengamatan kepada *object* yang di teliti.

4. Kusioner atau Angket

Kusioner merupakan teknik pengumpulan data berupa pertanyaan dan jawaban kepada responden untuk di isi.

5. Survey

Survei lebih banyak di pake untuk pemecahan masalah bukan untuk pengembangan.

Penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kusioner melalui *google form* berupa pernyataan/pertanyaan yang disebar ke responden PT Cahaya Pulau Pura di kota Batam untuk ditanggapi.

3.6.2 Alat Pengumpulan Data

Data studi ini disebar lewat kusioner kemudian diolah dengan *software* SPSS v 25. Tanggapan dari tiap pernyataan diberi angka menggunakan skala likert. Skala likert dipakai mengukur sikap, argumen, serta opini tiap individu ataupun sekelompok individu mengenai fenomena sosial. (Sugiono, 2018). Tanggapan tiap item alat yang menggunakan skala likert memiliki gradasi dari amat positif hingga amat negatif, yang berwujud kata serta diberikan skor yakni :

Tabel 3. 1 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data

Pernyataan	Kode	Skor
Sangat Tak Setuju	STS	1
Tak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

3.7 Operasional Variabel

Variabel ialah sebuah yang ditentukan berdasar studi yang hendak dilaksanakan ataupun sebuah atribut objek yang berdiri serta di variable itu ada data yang menyempurnakannya.(Sujarweni, 2018)

3.7.1 Variabel Independen

Variable bebas ialah variable yang berdampak ke atau yang jadi sebab perubahannya atau timbul variable terikat. (Sujarweni, 2018). Variable bebas di riset ini ialah Gaya Kepemimpinan (X1) serta Kompensasi (X2).

1. Gaya Kepemimpinan

Terdapat lima indikator gaya kepemimpinan yakni: (Pahrul & Rissa, 2020)

- a. Sifat
- b. Kebiasaan
- c. Temperamen
- d. Watak
- e. Kepribadian

2. Kompensasi

Terdapat lima indicator kompensasi yaitu : (Rini & suhendri, 2019)

- a. Makna Esensial
- b. *flexibility*
- c. Frekuensi
- d. *Visibility*
- e. Biaya

3.7.2 Variabel Dependen

Dependent variable adalah variable yang diberi dampak ataupun akibat, karna ada variable bebas. (Sujarweni, 2018). Variable terikat diriset ini ialah variabel Kinerja karyawan (Y).

1. Kinerja Karyawan

Terdapat empat indikator kinerja karyawan menurut (Nel, 2016)

- a. Bobot kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Mampu diandalkan
- d. Perilaku kooperatif

Berikut ini, defenisi operasional variable studi bisa ditinjau ditable ini:

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Parameter	Skala
Gaya kepemimpinan (X1)	gaya kepemimpinan ialah daya guna memimpin yang dapat mempengaruhi, mendorong , serta mengajak karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.	a. Sifat b. Kebiasaan c. Temperamen d. Watak e. Kepribadian	Likert
Kompensasi (X2)	kompensasi adalah pemberian imbalan berupa financial ataupun non financial berupa balas jasa perusahaan kepada karyawan karena telah melakukan kinerja bagi perusahaan.	a. Makna Esensial b. <i>Flexibility</i> c. Frekuensi d. <i>Visibility</i> e. Biaya	Likert
Kinerja (Y)	kinerja ialah capaian kerja yang digapai pegawai di waktu khusus dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.	a. Bobot pekerjaan b. Kuantitas pekerjaan c. Mampu diandalkan d. Perilaku kooperatif	Likert

Sumber : (Pahrul & Rissa, 2020), (Rini & suhendri, 2019), (Nel, 2016)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif ialah statistik yang dipakai guna mengkaji data bersama cara mendiskripsikan data yang sudah terhimpun tanpa bermaksud menciptakan konklusi yang berlaku guna umum ataupun generalisasi. (Sugiono, 2018).

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Validity test di gunakan guna menakar sah tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner diasumsikan valid bila pertanyaan ataupun pernyataan di kuesioner dapat menjabarkan sesuatu yang akan ditakar kuesioner tersebut. Pengujian signifikansi dilaksanakan bersama memperbandingkan angka r hitung (angka *Corrected item- Total Correlation* pada *output* Cronbach alpha (CA)). Bersama angka r tabel. (Sujarweni, 2018)

r hitung $>$ r tabel hingga pertanyaan itu valid

r hitung $<$ r tabel hingga pertanyaan itu tak valid

3.8.2.2 Uji Realibilitas

Reliability test dilaksanakan pada item pertanyaan yang dianggap valid. Pengujian ini dipakai guna menakar sebuah kuesioner yang ialah parameter dari variable ataupun konstruk. Sebuah kuesioner dikata reliable ataupun andal bila tanggapan individu pada pernyataan ialah stabil dari waktu ke waktu (Sujarweni, 2018)

Persyaratan bila:

CA > 0,60 hingga reliable

CA < 0,60 hingga tak reliable

Metode CA mampu dipakai guna meninjau realibilitasnya yang rumusnya yakni:

$$r \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Rumus 3. 1 Koefisien *Reliability*

Dimana :

r = *instrument reliability*

k = total pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_1^2 = jumlah varian

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Normality test bermaksud mengkaji apa di model reegresi, variable pengganggu ataupun residual punya distribusi normal. Di *normality test* ini ada dua cara guna medeteksi apa residual berdistribusi normal ataupun tidak, yakni memakai pengujian statistik Kolmogorov. (Sujarweni, 2018) Persyaratan bila:

Sig > 0,05 hingga data berdistribusi normal

Sig < 0,05 hingga data tak berdistribusi normal

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dipakai guna meninjau terdapat tidaknya *independent variable* yang memiliki kesepadanan antar *independent variable*

disebuah model. Kesepadanan antar *independent variable* hendak menyebabkan hubungan yang amat kuat. Selain itu guna pengujian ini guna menghindarkan kebiasaan di proses penetapan keputusan tentang dampak dipengujian parsial tiap *independent variable* pada *dependent variable*. Bila VIF yang diciptakan diantara satu sampai sepuluh tak berlangsung multikolinearitas. (Sujarweni, 2018)

3.8.3.3 Uji Heteroscedasticity

Heteroscedasticity mengkaji berlangsungnya ada variance residual sebuah periode observasi ke observasi lainnya. Cara meninjau terdapat tidaknya heteroskedastisitas disebuah model mampu ditinjau bersama pola gambar scatterplot, regresi yang tak berlangsung heteroskedastisitas bila titik data meluas diatas serta dibawah ataupun disekeliling 0,5 titik data tak menghimpun cuma diatas ataupun dibawah saja, perluasan titik data tak diperkenankan memmbentuk pola bergelombang meluas lalu mengecil serta melebar kembali, perluasan titik data tak berpola.(Sujarweni, 2018)

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Multiple linear regression hakikatnya yakni pengembangan *simple linear regression*, yakni ditambah jumlah variable bebas yang awalnya cuma 1 menjadi 2 atau lebih variable bebas. (Sanusi, 2011:134)

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Rumus 3. 2 Regresi Linear Berganda

Yakni :

Y' = variable dependen

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

x_1 = *independent variable* ke 1

x_2 = *independent variable* ke 2

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) di gunakan guna menakar seberapa jauh. Daya variable dependent. Angka R^2 ialah 0-1. Angka R^2 yang bermakna daya *independent variable* guna menjabarkan *dependent variable* variabel dependen sangat terbatas. Bila $R^2 = \text{nol}$, hingga *independent variable* tak berrpengaruh pada *dependent variable*. Bila angka R^2 mendekati angka 1, hingga *independent variable* berpengaruh. (Sujarweni Wiratna, 2020)

berikut rumus untuk analisis R^2 :

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3. 3 R^2

Sumber : (Wibowo, 2012:136)

Dimana:

$$R^2 = R^2$$

rx_1 = Hubungan x 1 bersama y

rx_2 = Hubungan x 2 bersama y

rx_1x_2 = Hubungan x 1 bersama x 2

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T

Uji t ialah uji yang dilaksanakan agar meninjau korelasi *independent variable* pada *dependent variable* secara parsial. Tingkatan sig 5% (Sujarweni Wiratna, 2020)

Ho : tak ada dampak x pada y

Ha : ada dampak x pada y

Persyaratan:

Jika t hitung < t tabel, hingga Ho diterima

Jika t hitung > t tabel, hingga Ho ditolak

Dibawah rumus guna mengkalkulasi t-hitung:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad \text{Rumus 3. 4 Uji t}$$

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi variable i

S_{b_i} = Standar error variable i

3.9.2 Uji F

F *test* dipakai guna meninjau kelayakan data. Kaidah penetapan keputusan di uji F ialah :

Ho : tak mencukupi kelayakan

Ha : mencukupi kelayakan.

Persyaratan :

Bila F dihitung > F tabel, hingga Ho ditolak serta Ha diterima.

Bila F dihitung $< F$ tabel, hingga H_0 diterima serta H_a ditolak.

Berikut rumus untuk menghitung F hitung :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 (n-m-1)}{m \cdot (1-R^2)} \quad \text{Rumus 3.5 Uji F}$$

Sumber : (Sugiyono, 2012:192)

Dimana :

n = jumlah responden

m = jumlah variable bebas