

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT NEXUS ENGINEERING
INDONESIA**

SKRIPSI



**Diajukan Oleh :
Mardiadi
130910107**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT NEXUS ENGINEERING
INDONESIA**

SKRIPSI

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



**Diajukan Oleh :
Mardiadi
130910107**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 20 January 2017

Yang membuat pernyataan,

Mardiadi

130910107

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT NEXUS ENGINEERING INDONESIA DI KOTA BATAM**

**Oleh:
Mardiadi
130910107**

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

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

Batam, 20 January 2017

**Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang dijabarkan, oleh sebab itu perlu diadakannya pembuktian atas kebenaran melalui data empiris yang terkumpul. Maka hipotesis adalah (H1) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (H2) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan (H3) Gaya kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Nexus Engineering Indonesia yang berada di kota Batam. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) merupakan variabel independen sedangkan kepuasan kerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen. Populasi yang ada yaitu sebanyak 134 karyawan dengan menggunakan rumus slovin jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 100 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah primer dan sekunder, model analisa data yang digunakan adalah regresi berganda dan diperkuat dengan uji asumsi klasik dengan menggunakan *software* SPSS 21. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (H1 diterima), kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (H2 diterima), dan gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.(H3 diterima)

Kata Kunci :Gaya Kepempinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to obtain and analyze the impact of leadership style on employee job satisfaction, the impact of compensation on employee job satisfaction and the impact of leadership style and compensation simultaneously on employee job satisfaction. The hypothesis is a temporary answer to the problem formulation described above, and therefore the need holding proof of the truth through empirical data collected. Then the hypothesis is (H1) style of leadership is partially significant effect on employee job satisfaction, (H2) Compensation partially significant effect on employee job satisfaction and (H3) leadership style and Compensation significant effect on employee job satisfaction. This research was conducted in PT Nexus Engineering Indonesia in Batam. In this research, there are 3 variable such as leadership style (X_1) and compensation (X_2) as independent variables while employee job satisfaction (Y) as dependent variable. The population in this study is 134 employees by using slovin formula the total of sample required is 100 employees. The sampling technique used was simple random sampling. Research method used is descriptive research method and quantitative approach. Data collection technique used are primary and secondary data. Model analysis of the data used is multiple linear regression and reinforced using data statistical software SPSS 21 for windows. The results of data processing showed that leadership style is partially significant effect on employee job satisfaction (H1 accepted), compensation is partially significant effect on employee job satisfaction (H2 acceptable), and the style of leadership and compensation simultaneously significant effect on employee job satisfaction. (H3 be accepted).

Keywords : Leadership Style, Compensation and Employee Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Syukur terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis 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
2. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
3. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
4. Semua dosen dan Staff Universitas Putera Batam
5. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberi semangat buat saya
6. Bapak Denny Agus selaku *QA/QC Assistant Manager* PT Nexus Engineering Indonesia yang selalu memberikan masukan, nasehat dan bimbingan sepanjang karier saya.
7. Mr. Peryasamy Mani selaku *QA/QC Manager* Asian Sealand Engineering Ltd yang selalu menghargai setiap keputusan yang saya ambil di dalam perusahaan.
8. Bapak Samuel Feriyanto selaku *QA/QC Manager* PT Mencast Offshore and Marine yang selalu melindungi karyawannya memberikan dukungan terhadap saya.

9. Mr. Tai Guo Qing selaku *Production Manager* PT Nexus Engineering Indonesia yang selalu mempercayai saya dalam melakukan setiap tugas dan tanggung jawab.
10. Semua rekan kerja saya yang berada di PT Nexus Engineering Indonesia
11. Sahabat saya yang bernama Firna Wijaya, Fina Wijaya, Hartanto, Hardiman, Joni Law, Khendy Kholim, Widi Yanto. dan sahabat lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang senantiasa memberikan motivasi dan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 20 January 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAM JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.6.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Teori Dasar.....	9
2.1.1 Gaya Kepemimpinan	9
2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	9
2.1.1.2 Jenis-Jenis Gaya kepemimpinan	12
2.1.1.3 Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan	14
2.1.2 Kompensasi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	14
2.1.2.2 Jenis-jenis Kompensasi	16
2.1.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi	17
2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penetapan Kompensasi.....	19
2.1.2.5 Langkah-langkah Penentuan Kompensasi	20
2.1.2.6 Indikator-indikator Kompensasi	21
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	21

2.1.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2.1.3.2	Teori-teori Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3.3	Kategori Kepuasan Kerja.....	24
2.1.3.4	Dampak Ketidakpuasan Kerja	26
2.1.3.5	Faktor-faktor Tentang Kepuasan Kerja	27
2.1.3.6	Indikator-indikator Kepuasan Kerja	29
2.2	Penelitian Terdahulu	29
2.3	Kerangka Pemikiran.....	30
2.3.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	30
2.3.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	31
2.3.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	31
2.4	Hipotesis	32
2.4.1	Pengertian Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian	33
3.2	Operasional Variabel	34
3.2.1	Variabel Penelitian.....	34
3.2.2	Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian	35
3.3	Populasi dan Sampel	38
3.3.1	Populasi.....	38
3.3.2	Sampel.....	38
3.4	Teknik Pengambilan Data.....	39
3.4.1	Jenis dan Sumber Data.....	39
3.4.2	Alat Pengumpulan Data	40
3.5	Metode Analisis Data.....	41
3.5.1	Analisis Deskriptif	41
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	41
3.5.2.1	Uji Validitas	41
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	43
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	44
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas	45
3.5.3.3	Uji Heteroskedasitas	45
3.5.4	Uji Pengaruh	46
3.5.4.1	Uji Regresi Linear Berganda	46
3.5.4.2	Analisis Determinasi	47
3.5.5	Pengujian Hipotesis	48
3.5.5.1	Uji-T	48

3.5.5.2	Uji-F.....	49
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	50
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	50
3.6.2	Jadwal Penelitian	50

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Profil Responden.....	51
4.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
4.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	52
4.2	Hasil Penelitian	53
4.2.1	Analisis Deskriptif	53
4.2.1.1	Variabel Gaya Kepemimpinan(X_1).....	53
4.2.1.2	Variabel Kompensasi (X_2)	61
4.2.1.3	Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	68
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data	75
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas Instrumen	75
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	78
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	79
4.2.3.1	Hasil Uji Normalitas	79
4.2.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas	81
4.2.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
4.2.4	Hasil Uji Pengaruh.....	83
4.2.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	83
4.2.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	85
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis	86
4.2.5.1	Hasil Uji-t.....	86
4.2.5.2	Hasil Uji-F	87
4.3	Pembahasan.....	88
4.3.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia	88
4.3.2	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia	89
4.3.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia	90

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan	92
5.2	Saran	93

DAFTAR PUSTAKA	95
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.2. Skala Likert.....	40
Tabel 3.3. Validitas	42
Tabel 3.4. Indeks Koefisien Reliabilitas	44
Tabel 3.5. Jadwal Kegiatan Penelitian	50
Tabel 4.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.4. Kriteria Analisis Deskriptif.....	53
Tabel 4.5. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_1.....	54
Tabel 4.6. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_2.....	55
Tabel 4.7. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_3.....	56
Tabel 4.8. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_4.....	57
Tabel 4.9. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_5.....	59
Tabel 4.10. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_6.....	60
Tabel 4.11. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_1.....	61
Tabel 4.12. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_2.....	62
Tabel 4.13. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_3.....	63
Tabel 4.14. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_4.....	64
Tabel 4.15. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_5.....	66
Tabel 4.16. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_6.....	67
Tabel 4.17. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_1.....	68
Tabel 4.18. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_2.....	69
Tabel 4.19. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_3.....	71
Tabel 4.20. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_4.....	72
Tabel 4.21. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_5.....	73
Tabel 4.22. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_6.....	74
Tabel 4.23. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	76
Tabel 4.24. Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	77
Tabel 4.25. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan	77
Tabel 4.26. Indeks Koefisien Reliabilitas	78
Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas.....	78
Tabel 4.28. Hasil Uji Multikolinearitas.....	82
Tabel 4.29. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	85
Tabel 4.30. Hasil Uji-t.....	86
Tabel 4.31. Hasil Uji-F.....	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Responden Ketidakpuasan Kerja	26
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis	32
Gambar 4.1. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_1	54
Gambar 4.2. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_2	55
Gambar 4.3. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_3	56
Gambar 4.4. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_4	58
Gambar 4.5. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_5	59
Gambar 4.6. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X1_6	60
Gambar 4.7. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_1	61
Gambar 4.8. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_2	62
Gambar 4.9. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_3	63
Gambar 4.10. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_4	65
Gambar 4.11. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_5	66
Gambar 4.12. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan X2_6	67
Gambar 4.13. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_1	68
Gambar 4.14. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_2	70
Gambar 4.15. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_3	71
Gambar 4.16. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_4	72
Gambar 4.17. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_5	73
Gambar 4.18. Hasil Analisis Deskripsi Item Pernyataan Y_6	75
Gambar 4.19. Histogram	80
Gambar 4.20. Uji <i>Normal P-P Plot Regression Standardized</i>	81
Gambar 4.21. <i>Scatter Plot</i>	83

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1. Slovin	38
Rumus 3.2. Uji Valitidas	42
Rumus 3.3. Uji Reliabilitas	43
Rumus 3.4. Uji Regresi Linear Berganda	47
Rumus 3.5. Rumus R^2	48
Rumus 3.6. Uji-T	48
Rumus 3.7. Uji-F.....	49
Rumus 4.1. Regresi Linear Berganda	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian
Lampiran II Tabel Data Responden
Lampiran III Tabel Hasil Kuesioner
Lampiran IV Hasil SPSS
Lampiran V r-tabel
Lampiran VI t-tabel
Lampiran VII F-tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi, baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut. Peran gaya kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dimana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menimbulkan rasa disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang mampu mengarahkan dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia secara optimal, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Seorang pemimpin akan mampu menyesuaikan diri dengan keadaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan disesuaikan dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang terjadi dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan yang dikombinasikan dengan situasi akan mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja.

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hal yang mudah karena

melibatkan berbagai elemen didalamnya, yaitu pimpinan dan karyawan maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik pimpinan maupun karyawan dapat melaksanakan perkerjaan semaksimal. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang telah dimiliki yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil, yang akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/ insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Antara buruh dan perusahaan selalu terjadi konflik. Buruh selalu merasa diperbudak dengan gaji yang rendah oleh pihak perusahaan sedangkan perusahaan merasa bahwa gaji yang diterima buruh sudah layak. Oleh sebab itulah sering terjadi unjuk rasa buruh yang menuntut kenaikan upah seperti yang terjadi pada 27 November 2015 di Batam Centre, Batam (Tribun Batam, 2015). Dikutip dari Tribunnews, serikat buruh sering melakukan demonstrasi atas penetapan UMK di Kota Batam, hal ini terjadi karena adanya ketidakpuasan tenaga kerja terhadap kompensasi yang diterima di perusahaan tertentu.

Buruh dan pengusaha seringkali berada pada posisi yang berhadapan padahal kedua belah pihak tersebut (buruh dan pengusaha) dapat saling bersinergi. Suatu organisasi seharusnya memberikan kompensasi melalui sistem balas jasa yang sesuai dan berkewajiban menciptakan suatu iklim di dalam organisasi yang mampu meningkatkan loyalitas sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja masing-masing.

Apabila insentif dikelola secara benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya disamping juga memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika dikelola secara tidak benar insentif dapat menyebabkan pegawai mengurangi upaya-upaya mereka atau dengan mencari pekerjaan alternatif lainnya. Untuk menahan pegawai yang baik. Pihak atasan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif di dalam organisasi demi untuk kesejahteraan pegawai dan meningkatkan produktivitas kinerjanya.

Mengingat keterlibatan antara karyawan dengan perusahaan yang begitu tinggi guna mencapai tujuan perusahaan maka kepuasan kerja karyawan merupakan sasaran tinggi dalam perusahaan. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu.

PT Nexus Engineering Indonesia merupakan salah satu perusahaan di Kota Batam yang bergerak dibidang perkapalan. berlokasi di Kabil. Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan yaitu berkaitan dengan kepuasan kerja. Mayoritas karyawan merasakan ketidakpuasan kerja karena pemimpin yang bersifat otoriter dalam memberikan tugas atau pekerjaan kepada karyawan. Sehingga karyawan cenderung menunda dalam pelaksanaan pekerjaan yang diarahkan oleh atasan atau supervisor hal tersebut menyebabkan terhambatnya kegiatan operasional perusahaan-perusahaan selain faktor gaya kepemimpinan, penyebab karyawan merasa ketidakpuasan kerja yaitu kompensasi yang diterima oleh karyawan berupa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan dan kurangnya keadilan dalam pemberian fasilitas kepada karyawan. Sehingga sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kepuasan kerja karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia di PT Nexus Engineering Indonesia dengan judul: “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT NEXUS ENGINEERING INDONESIA”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat terlihat bahwa:

1. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif menghambat operasional perusahaan.
2. Gaya kepemimpinan kurang memotivasi bawahan.
3. Tugas yang diberikan kurang direspon dengan baik.
4. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai kepada karyawan.
5. Kurangnya kepuasan kerja karyawan pada PT Nexus Engineering Indonesia ditandai dengan keluhan dan kurang semangat kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan penelitian yang terlalu luas serta agar penelitian lebih terarah maka dalam penelitian ini memfokuskan kepada pembahasan atas masalah pokok yang dibatasi pada dua variabel bebas, yaitu: gaya kepemimpinan dan kompensasi dengan satu variabel terikat, yaitu: kepuasan kerja karyawan.

1.4. Perumusan Masalah

Setelah dibatasi masalah apa yang akan diteliti, maka langkah berikutnya yang sangat penting adalah perumusan masalah. Perumusan masalah ditujukan untuk menghindari kerancuan dalam pelaksanaan penelitian. Dengan

memperhatikan latar belakang dari penelitian ini, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nexus Engineering Indonesia di Kota Batam.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nexus Engineering Indonesia di Kota Batam.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nexus Engineering Indonesia di Kota Batam.

1.5. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentu memiliki tujuannya tersendiri. Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nexus Engineering Indonesia di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nexus Engineering Indonesia di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nexus Engineering Indonesia di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilaksanakan pasti memiliki hasil yang bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat yang akan diperoleh dengan dilaksanakannya penelitian ini dapat dilihat dari 2 manfaat yaitu:

1.6.1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

a. Bagi penulis

1) Sebagai penambah wawasan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Universitas

1) Sebagai referensi sehubungan dengan penelitian yang berkaitan dengan variabel ini.

2) Memberikan masukan kepada akademis sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian.

1.6.2. Manfaat Praktis

Berikut adalah beberapa manfaat secara praktis yang diperoleh dari penelitian ini:

a. Bagi perusahaan,

1) Sebagai masukan untuk mencari solusi untuk memecahkan permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh perusahaan agar karyawan bisa mendukung tujuan dan sasaran perusahaan.

2) Bagi PT Nexus Engineering Indonesia, dapat menjadi masukan untuk mengetahui kondisi apa yang dihadapi karyawan sehingga bisa dilakukan perbaikan-perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin mempunyai cara atau gaya dalam memimpin organisasinya. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis atau partisipatif, dan laissez-faire, yang semuanya pasti mempunyai kelemahan-kelemahan dan keunggulannya. Perbedaan gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok.

Berikut ini saya kutipkan beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli, antara lain:

1. Menurut Tead, et al (kartono 2003) dalam Feriyanto (2015: 94)

Pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

2. Menurut Young (Kartono 2003) dalam Feriyanto (2015: 94)

Pengertian kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa “kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok”.

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) dalam Feriyanto (2015: 95). Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori berikut ini:

1. Teori Genetis (Keturunan)

Inti dari teori ini menyatakan bahwa, “*Leader are born and nor made* (pemimpin itu dilahirkan [bakat] bukannya dibuat)”. Para penganut aliran teori ini

mengetengahkan pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.

2. Teori sosial

Jika teori pertama diatas adalah teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori ini pun merupakan ekstrim pada sisi lainnya. Inti teori sosial ini ialah, "*Leader are made and not born* (pemimpin itu dibuat atau dididik bukannya kodrati)". Jadi teori ini merupakan kebalikan dari teori genetika.

3. Teori Ekologis

Teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut.

Selain pendapat-pendapat yang menyatakan tentang timbulnya gaya kepemimpinan tersebut, Hersey dan Blanchard (1992) dalam Feriyanto (2015: 96) Berpendapat bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan tiga komponen, yaitu kepemimpinan itu sendiri, bawahan, serta situasi dimana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan. Bertolak dari pemikiran tersebut, Hersey dan Blanchard (1992) mengajukan proposisi bahwa gaya kepemimpinan (k) merupakan suatu fungsi (f) dari pimpinan (p), bawahan (b), dan situasi tertentu (s), yang dapat dinotasikan sebagai: $k = f(p, b, s)$.

Menurut Hersey dan Blancard, pimpinan (p) adalah seseorang yang dapat memengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan untuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan

dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi, dan konseptual. Sedangkan bawahan adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan.

Adapun situasi(s) menurut Hersey dan Blanchard adalah suatu keadaan yang kondusif, di mana seorang pimpinan berusaha pada saat-saat tertentu memengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Dengan demikian, ketiga unsure yang memengaruhi gaya kepemimpinan tersebut, yaitu pimpinan, bawahan, dan situasi merupakan unsur yang saling terkait satu dengan lainnya, dan akan menentukan tingkat keberhasilan kepemimpinan.

2.1.1.2. Jenis-jenis gaya kepemimpinan

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan dalam Feriyanto (2015: 97) yang ada, sebagai berikut:

A. Gaya Kepemimpinan Otoriter/*Authoritarian*

Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

B. Gaya Kepemimpinan Demokratis/*Democratic*

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luasa kepada bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

C. Gaya Kepemimpinan bebas/*Laissez Faire*

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Selain yang sudah disebutkan diatas, masih ada lagi gaya kepemimpinan berdasarkan dari kepribadian, seperti di bawah ini:

A. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara bicaranya yang membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan cara kepribadian ini visionaries. Mereka sangat menyenangi perubahan dan tantangan.

B. Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Kelebihan gaya kepemimpinan diplomatis ini ada di penempatan perspektifnya. Banyak orang sering kali melihat dari suatu sisi, yaitu sisi keuntungan dirinya. Sisinya, melihat dari sisi keuntungan lawannya. Hanya pemimpin dengan kepribadian putih ini yang bisa melihat kedua sisi dengan jelas.

C. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada dipencapaian presentasi. Tidak ada satu pun tembok yang mampu menghalangi langkah pemimpin ini. Ketika dia memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga mati, tidak ada alasan, yang ada adalah hasil.

D. Gaya Kepemimpinan Moral

Kelebihan dari gaya kepemimpinan seperti ini adalah umumnya mereka hangat dan sopan kepada semua orang. Mereka memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya, juga sabar, murah hati.

2.1.1.3. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Astuti (2008: 20) menyatakan sebagai berikut:

1. Memperhatikan kebutuhan bawahan
2. Simpati terhadap bawahan
3. Menciptakan suasana saling percaya
4. Memiliki sikap bersahabat dan menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang

semaik tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, serta memelihara karyawan yang baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya.

Berikut ini pengertian kompensasi yaitu:

1. Menurut Mangkuprawira (2011) dalam Sunyoto (2012: 154) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi, mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial.
2. Menurut Cardoso (1999) dalam Sunyoto (2012: 153) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal. Konsisten internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsisten eksternal berkaitan dengan tingkat struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku diluar organisasi.

3. Menurut Garry Desler (1996) dalam Yani (2012: 139) Kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawainnya mereka. Sedangkan menurut T Hani Handoko (1995) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk yaitu:

1. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan lain sebagainya.

2. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, peluang untuk dipromosikan, mendapatkan sebagai symbol status. Sedangkan kompensasi non finansial berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan sebagainya.

2.1.2.3. Tujuan pemberian Kompensasi

Suatu organisasi dalam memberikan sejumlah kompensasi kepada para karyawannya, tentu saja mempunyai maksud atau tujuan-tujuan tertentu, dimana tujuan tersebut merupakan konsekuensi yang harus “dipikul” oleh para karyawan.

Menurut Handoko (1995) dalam Sunyoto (2012: 155) Tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi adalah:

1. Memperoleh personalia yang *qualified*

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja.

2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

Jika tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting dalam penentuan tingkat kompensasi.

4. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada para karyawan.

5. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek-aspek manajemen sumber daya manusia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memerhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Menurut Gomes (1999) dalam Sunyoto (2012: 156) kompensasi mempunyai beberapa tujuan antara lain:

1. Bagi para pejabat

Para pejabat terpilih ingin secara jelas menetapkan gaji sehingga memulai pembuatan proyeksi anggaran. Para manajer instansi ingin sistem kompensasi dan tunjangan yang memungkinkan mereka untuk merekrut dan mempertahankan pegawai dengan cukup baik guna mencapai tujuan-tujuan program. Gaji dan tunjangan yang diberikan didasarkan pada apa yang telah diprediksikan secara baik dalam manajemen anggaran, yang dianggap fleksibel untuk membayar para pegawai yang produktif.

2. Bagi para pekerja

Ada beberapa alasan mengenai perkiraan penggajian tersebut, yaitu:

1. Para pegawai ingin mengetahui penggajian sehingga mereka bisa membuat rencana keuangan mereka, merencanakan liburan, atau untuk kepentingan pensiun.
2. Para pekerja juga ingin menilai apakah upah yang mereka terima adil.
3. Para pegawai ingin memaksimalkan gaji dan tunjangan.

2.1.2.4. Faktor-faktor yang memengaruhi penetapan kompensasi

Ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan tingkat upah seorang pegawai, yaitu: pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan, keadaan ekonomi, dan kondisi-kondisi pekerjaan Moekijat (1999) dalam Sunyoto (2012: 157)

1. Pendidikan, pengalaman, dan tanggungan

Ketiga faktor tersebut harus diperhatikan. Bagaimana juga tingkat upah seseorang sarjana dari yang sebelum sarjana harus dibedakan, demikian pun antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman. Khalayak umum sudah menganggap suatu keadilan bahwa pegawai yang mempunyai tanggungan keluarga besar mempunyai upah yang lebih besar dari kawan sekerjanya yang mempunyai tanggungan keluarga yang kecil.

2. Kemampuan perusahaan

Faktor ini dalam merealisasikan keadilan dalam pembayaran upah belum berada dalam proporsi yang setepat-tepatnya. Jika perusahaan mengalami keuntungan, maka para pegawai perusahaan harus turut menikmatinya melalui kenaikan tingkat upah yang diberikan atau pembagian keuntungan dan sebaliknya.

3. Keadaan ekonomi

Keadaan ekonomi atau ongkos hidup adalah salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian upah.

4. Kondisi-kondisi pekerjaan

Orang yang bekerja di daerah terpencil atau dilingkungan pekerjaan yang berbahaya harus memperoleh upah yang lebih daripada mereka yang bekerja di tempat-tempat seperti kantor atau lingkungan pekerjaan yang tidak berbahaya.

2.1.2.5. Langkah-langkah penentuan kompensasi

Untuk penentuan kompensasi, ada beberapa langkah yang dapat digunakan, yaitu: menganalisis jabatan, mengevaluasi jabatan, melakukan survei gaji dan upah, dan menentukan tingkat gaji (Tua 2005) dalam Sunyoto (2012: 158)

1. Menganalisis jabatan

Analisis jabatan sebagaimana telah dijelaskan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tersebut supaya berhasil untuk mengembangkan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar untuk kerja. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.

2. Mengevaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya *internal equity* dalam pekerjaan sebagaimana unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat gaji.

2.1.2.6. Indikator-Indikator Kompensasi

Adapun indikator-indikator kompensasi dalam Gerry Desller (2007: 46) adalah sebagai berikut:

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Tunjangan
5. Asuransi

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Di antara para pakar memberikan pengertian tentang kepuasan kerja atau *job satisfaction* dengan penekanan pada sudut pandang masing-masing namun, di antara pandangan tersebut tidak bertentangan, tetapi dapat saling melengkapi. Diantranya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja Colquitt, et.al (2011: 105). Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Robbins dan Judge (2011: 114) Memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Perkerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya. Sedangkan McShane dan Von

Glinow (2010: 108) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atau pekerjaannya dan konteks pekerjaan merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

Menurut penelitian di bidang kepuasan kerja ada tiga macam arah yang dapat dilihat:

1. Usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang memengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini orang lalu dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.
2. Usaha untuk bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja seperti produktivitas, absentisme, kecelakaan akibat kerja, *labour turnover* dan sebagainya. Dengan mengetahui hal ini orang dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah kelakuan-kelakuan yang dapat merugikan.
3. Apakah dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat itu sendiri.

2.1.3.2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yukl dikutip oleh Moh. As'ad (1987) dalam Sunyoto (2012: 211), yaitu:

A. Discrepancy theory

Teori ini pertama kali dipelopori oleh porter (1961). Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan

kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy* antara *should be* (*expectation needs or value*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan Wanous dan Lawer yang dikutip dari Wexley dan Yukl, menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakannya.

B. *Equity theory*

Equity Theory dikembangkan oleh Adams tahun 1963, pendahulu dari teori ini adalah Zalzenik tahun 1958 yang dikutip dari Locke (1969). Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity*, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor dan pemerintah dipengaruhi oleh motivasi.

C. *Two factor theory*

Prinsip teori ini bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan variable yang kontinyu. Teori ini pertama kali ditemukan oleh Frederick Herzberg tahun 1959. Beliau membagi situasi yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok, yakni:

1. *Satisfiers* atau motivator adalah situasi yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility and advancement*.
2. *Dissatisfiers (Hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration,*

supervision, technical, salary, interpersonal, relation, working condition, job security and status.

Menurut teori ini perbaikan gaji dan kondisi kerja tidak akan mengurangi ketidakpuasan kerja. Selanjutnya Herzberg mengemukakan bahwa yang dapat memacu orang bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah kelompok *satisfiers*.

2.1.3.3. Kategori Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat mempunyai beberapa bentuk atau kategori, Menurut Colquitt, et.al (2011: 107) mengemukakan adanya beberapa kategori kepuasan kerja:

1. Pay satisfaction

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan. *Pay satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima.

2. Promotion satisfaction

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur dan berdasar pada kemampuan.

3. Supervision Satisfaction

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik, dan bukannya bersifat malas, mengganggu, dan menjaga jarak. Kebanyakan pekerja mengharapkan atasan membantu mereka mendapatkan apa yang mereka hargai.

4. *Coworker satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik. Pekerja mengharapkan sekerjanya membantu dalam pekerjaan.

5. *Satisfaction With the work itself*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman. Aspek ini memfokus pada apa yang sebenarnya dilakukan pekerja.

6. *Altruism*

Merupakan sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral. Sifat ini ditunjukkan oleh kesediaan orang untuk membantu rekan sekerja ketika menghadapi banyak tugas.

7. *Status*

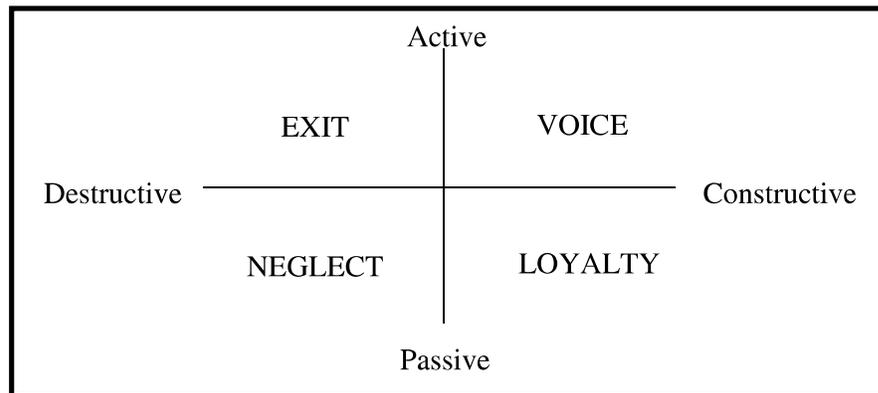
Status menyangkut prestise, mempunyai kekuasaan atas orang lain, atau merasa memiliki popularitas.

8. *Environment*

Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of worklife* di tempat pekerjaan.

2.1.3.4. Dampak ketidakpuasan kerja

Dampak dari ketidakpuasan pekerja dituangkan dalam model teoretik dinamakan EVLN-Model, yang terdiri dari *Exit*, *Loyalty*, *Voice*, dan *Neglect*, kerangka tanggapan pekerja terhadap ketidakpuasan kerja tersebut dibedakan dalam dua dimensi: konstruktif/distruktif dan aktif/pasif.



Gambar 2.1 Respon terhadap ketidakpuasan kerja

Sumber: Robbins dan Judge (2011: 145)

1. *Exit*. Respon *exit* merupakan perilaku langsung dengan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
2. *Voice*. Respon *voice* termasuk secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menganjurkan perbaikan, mendiskusikan persoalan dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk aktivitas perserikatan.
3. *Loyalty*. Respon *loyalty* berate secara positif, tetapi secara optimistik menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya melakukan sesuatu yang benar.

4. *Neglect*. Respon *neglect* secara pasif memungkinkan kondisi memperburuk dan termasuk kemangkiran secara kronis atau keterlambatan, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Perilaku *exit* dan *neglect* mencakup variabel kinerja kita: produktivitas, kemangkiran, dan pergantian. Tetapi model ini memperluas respon pekerja termasuk *voice* dan *loyalty*, perilaku konstruktif yang memungkinkan individu mentolerir situasi tidak menyenangkan atau menyegarkan kondisi kerja memuaskan.

2.1.3.5. Faktor-faktor Tentang Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor atau pendapat yang dikemukakan tentang faktor-faktor yang mengaruhi kepuasan kerja, yakni:

A. Menurut Harold E. burt

Tentang faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor hubungan antara karyawan
 1. Hubungan antara manajer dengan karyawan
 2. Faktor fisik dan kondisi kerja
 3. Hubungan sosial di antara karyawan
 4. Sugesti dari teman sekerja
- b. Faktor individual, hubungan dengan:
 1. Sikap orang terhadap pekerjaan
 2. Usia orang dengan pekerjaan
 3. Jenis kelamin

c. Faktor keadaan keluarga karyawan

d. Rekreasi, meliputi pendidikan

B. Menurut Ghiselli dan Brown

Tentang faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yakni:

a. Kedudukan

Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang berkedudukan lebih rendah.

b. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Jika ada kenaikan upah, maka ada yang beranggapan sebagai kenaikan pangkat.

c. Umur

Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaannya.

d. Mutu pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang terpenting dari organisasi kerja tersebut.

2.1.3.6. Indikator-indikator kepuasan kerja

Dalam Winardi (2012: 216) ada beberapa indikator-indikator kepuasan kerja adalah:

1. Gaji atau upah yang di terima, jumlah upah yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut.
2. Pekerjaan, tingkat hingga dimana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
3. Peluang-peluang promosi, tersedianya peluang-peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan.
4. Supervisor, Kemampuan sang supervisor untuk menunjukkan perhatian terhadap para karyawan.
5. Rekan kerja. Tingkat hingga dimana para rekan kerja bersikap bersahabat, kompeten, dan saling bantu-membantu.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Metode	Variable	Hasil
1	Prayatrada Subudi (2016: 845-872) ISSN:2302-8912	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Seminyak	Metode Analisis Jalur	X1= Gaya Kepemimpinan Y1= Stress Kerja Y2= Kepuasan Karyawan	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Wirda (2012) ISSN: 1858-3717	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Padang	Metode Analisis Jalur	X1= Gaya Kepemimpinan Situasional X2= Motivasi Kerja Y= Kepuasan Kerja Karyawan	1. Gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

3	Potale dan Uhing (2015: 63-73) ISSN: 2303-1174	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Cabang Manado	Metode Analisis Regresi linier	X1= Kompensasi X2= Stres Kerja Y=Kepuasan kerja karyawan	1. Kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Ilbert (2015: 585-598) ISSN: 1410-234X	Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen	Metode Analisis Jalur	X1=Kompensasi X2=Komunikasi Y=Kepuasan Kerja Z=Kinerja Dosen	1. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja 2. Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja 3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama kompensasi serta komunikasi kerja
5	Suryadharma, Riana dan Sintaasih (2016: 335-358) ISSN: 2337-3067	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.BPR SRI ARTHA LESTARI DENPASAR)	Metode Analisis Jalur	X1= Kepemimpinan X2=Kompensasi Y1=Kepuasan Kerja Y2=Kinerja Karyawan	1. Bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Didukung penelitian sebelumnya Prayatra dan Subudi (2016) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Wirda (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

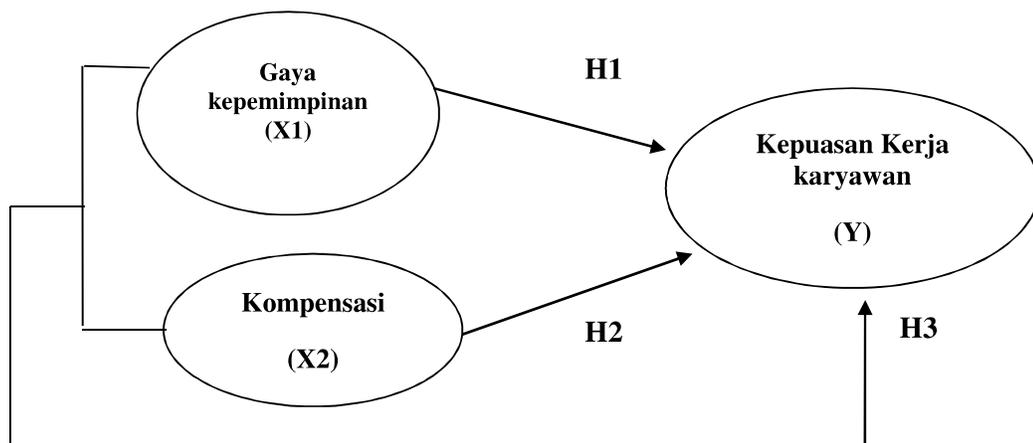
2.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Didukung dalam penelitian Potale dan Uhing (2015) yang menyatakan bahwa. Kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Iibert (2015) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2.3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Didukung dalam penelitian Suryadharma, Riana dan Sintaasih (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Mengacu pada adanya logis antar variabel yang didukung oleh penelitian terdahulu maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran teoritis berikut ini:



Gambar 2.2 Kerangka pemikiran

Sumber: Peneliti 2016

2.4. Hipotesis

2.4.1. Pengertian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang dijabarkan, oleh sebab itu perlu diadakannya pembuktian atas kebenaran melalui data empiris yang terkumpul. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nexus Engineering Indonesia di Kota Batam.

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nexus Engineering Indonesia di Kota Batam.

H3: Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Nexus Engineering Indonesia di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut Noor (2012: 107) desain penelitian merupakan kerangka dalam melaksanakan suatu proyek riset suatu prosedur yang penting untuk informasi yang dibutuhkan untuk menyusun pemecahan masalah dalam penelitian.

Desain dari penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan. Dalam pengertian yang lebih luas, desain penelitian mencakup proses-proses sebagai berikut:

1. Identifikasi dan pemilihan masalah penelitian.
2. Pemilihan kerangka konseptual untuk masalah penelitian serta hubungan dengan penelitian sebelumnya.
3. Memformulasikan masalah penelitian termaksud membuat spesifikasi dari tujuan, luas jangkau (*scope*), dan hipotesis untuk diuji.
4. Membangun penyelidikan atau percobaan.
5. Memilih serta memilih definisi terhadap pengukuran variabel-variabel.
6. Memilih prosedur teknik untuk mengumpulkan data.
7. Menyusun alat serta teknik untuk mengumpulkan data.
8. Membuat *coding*, serta mengadakan *editing* dan *processing* data.
9. Menganalisis serta pemilihan prosedur statistik untuk mengadakan generalisasi serta inferansi statistik.

10. Pelopor hasil penelitian, termasuk proses penelitian, diskusi serta interpretasi data, generalisasi, kekurangan-kekurangan dalam penemuan, serta menganjurkan beberapa saran-saran dan kerja penelitian yang akan datang.

Berdasarkan pengertian para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan suatu proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi, ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian (Sanusi, 2011: 13). Metode kuantitatif disebut sebagai metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2015: 7).

3.2. Operasional Variabel

3.2.1. Variabel Penelitian

Sifat yang dapat dipelajari yang diambil dari nilai berbeda dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 38).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2015: 39). Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel ini sering disebut output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015: 39). Dalam penelitian ini terdapat 1 (satu) variabel terikat/dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

3.2.2. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Astuti (2008: 20), yang menjadi indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Memperhatikan kebutuhan bawahan
2. Simpati terhadap bawahan
3. Menciptakan suasana saling percaya
4. Memiliki sikap bersahabat dan menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan

2. Kompensasi

Dalam Garry Dessler (2007: 46) yang menjadi indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji
 2. Insentif
 3. Bonus
 4. Komisi
 5. Tunjangan
 6. Asuransi
- ### 3. Kepuasan kerja karyawan

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan indikator dari JDI atau *Job Descriptive Index* (Winardi, 2012: 216) yang meliputi:

1. Gaji dan upah
2. Pekerjaan
3. Peluang-peluang promosi
4. Supervisor
5. Para rekan sekerja

Tabel 3.1 Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Variabel	Konsep teoritas	Indikator	Butir Kuesioner	Skla Pengukuran
1	X1 : Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan adalah Pola perilaku yang akan ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau karyawan Satyawati dan Suartana (2014:20)	1. Memperhatikan kebutuhan bawahan. 2. Simpati terhadap bawahan. 3. Menciptakan suasana saling percaya 4. Memiliki sikap bersahabat dan menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan. Satyawati dan Suartana (2014:20)	X _{1.a} X _{1.b} X _{1.c1} X _{1.c2} X _{1.d1} X _{1.d2}	Skala Likert
2	X2 : Kompensasi	Kompensasi adalah Semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Dessler (2007:46)	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Tunjangan 5. Asuransi Dessler (2007:46)	X _{2.a1} X _{2.a2} X _{2.b} X _{2.c} X _{2.d} X _{2.e}	Skala Likert
3	Y: Kepuasan Kerja karyawan	Kepuasan kerja adalah Suatu sikap yang dimiliki oleh para individu sehubungan dengan jabatan atau pekerjaan mereka. Winardi (2012:216)	1. Gaji dan upah 2. Pekerjaan 3. Peluang-peluang promosi 4. Supervisor 5. Rekan Kerja Winardi (2012:216)	Y.a Y.b Y.c1 Y.c2 Y.d Y.e	Skala Likert

Sumber: Peneliti, 2016

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2015: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nexus Engineering Indonesia yang berjumlah 134 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015: 81). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pengambilan responden dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini digunakan: rumus Slovin (Sanusi, 2011: 101)

$$n = \frac{N}{1 + N(\text{moe})^2}$$

Rumus 3.1 Slovin

Sumber: Sanusi (2011: 101)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Populasi

Moe = Margin of error max yaitu tingkat kesalahan maksimal yang masih dapat ditoleransi, yaitu 5%

Dengan menggunakan rumus diatas, maka sampel penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(moe)^2}$$

$$n = \frac{134}{1 + 134(0.05)^2} = 100.37$$

Berdasarkan hasil perhitungan penentuan jumlah sampel dengan rumus Slovin maka jumlah sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 100 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis dan sumber data

Pengumpulan data ialah aktivitas yang menggunakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam penelitian ini jenis sumber data yang digunakan antara lain:

1. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber yang bersangkutan, dengan membagikan kuesioner kepada responden dan responden mengisi kuesioner yang dibagikan secara langsung. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh karyawan PT Nexus Engineering Indonesia.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain atau melalui media perantara. Pada penelitian ini data sekunder yang digunakan berasal dari koran, artikel majalah, internet, jurnal, buku penunjang materi, dan literatur yang didapatkan dari perpustakaan.

3.4.2. Alat pengumpulan data

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan metode kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015: 142). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

Kuesioner yang ditujukan kepada karyawan di PT Nexus Engineering Indonesia dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima (5) opsi.

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	ST (Setuju)	4
3	RG (Ragu-Ragu)	3
4	TS(Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Sugiyono(2015: 94)

3.5. Metode Analisis Data

Dalam setiap penelitian, masalah penggunaan alat pengukur (*instrumen*) perlu mendapat perhatian agar dapat diharapkan bahwa hasil yang diperoleh adalah benar dan dapat mencerminkan keadaan yang sesungguhnya dari masalah yang diselidiki.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Priyatno (2010: 12), analisis deskriptif menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti *mean*, standar deviasi, modus dll. Juga dilakukan pengukuran *skewness* dan kurtosis untuk menggambarkan distribusi data apakah normal atau tidak.

3.5.2. Uji Kualitas Data

Untuk mempermudah pengujian validitas dan reliabilitas butir-butir pertanyaan penelitian, pembentukan garis regresi beserta pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat bantu SPSS versi 21.

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner atau skala, apakah item-item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno, 2010: 90). Dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien kolerasi pada taraf 0.05. Artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki kolerasi signifikan terhadap skor total item (Wibowo, 2012: 36).

Tabel 3.3 Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Wibowo (2012: 36).

Berikut merupakan rumus uji validitas:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Rumus 3.2 Uji Validitas

Sumber : Wibowo (2012: 37)

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = skor item

y = skor total dari y

n= jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

- 1) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Wibowo (2012: 52), reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Data dikatakan reliabel apabila r alpha positif dan r alpha > r tabel $df = (\alpha, n-2)$. Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Conbrach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3 Uji Reliabilitas}$$

Sumber : Wibowo (2012: 52)

Keterangan:

r = reliabilitas intrumen

k = banyaknya item pertanyaan atau pernyataa

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

σ_1^2 = jumlah varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika; nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis product moment, atau nilai dari r table.

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas

Nilai Interval	Kriteria
< 0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Wibowo (2012: 53)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal Wibowo (2012: 61). akan membentuk Nilai residu yang berdistribusi normal suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng.

Menurut Ghozali (2013: 160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih hadal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual

dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti diagonalnya.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Dalam Wibowo (2012: 87) menyatakan bahwa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut *variance inflation factor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013: 139), bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Adanya cara yang paling umum digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan

sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

Menurut Ghozali (2013: 139), dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya terjadi heteroskedastisitas dengan *scatterplot* yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Uji Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi. Wibowo (2012: 126).

Menurut Wibowo (2012: 127), regresi linear berganda di notasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n + e$$

Rumus 3.4 Uji Regresi Linear Berganda

Sumber : Wibowo (2012: 127)

Keterangan:

Y	=	Kepuasan Kerja
a	=	nilai konstanta
b	=	nilai koefisien regresi
x ₁	=	Gaya Kepemimpinan
x ₂	=	Kompensasi
x _n	=	variabel independen ke-n
e	=	error

3.5.4.2. Analisis Determinasi (R²)

Menurut Wibowo (2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y yang diterangkan oleh X. Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X terhadap keragaman variabel Y.

Menurut Wibowo (2012: 136), rumus mencari koefisien determinasi (R^2) secara umum adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2(r_{yx_1})(r_{yx_2})(r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2})^2}$$

Rumus 3.5 R^2

Sumber: Wibowo (2012: 136)

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

r_{yx_1} = korelasi variabel x_1 dengan y

r_{yx_2} = korelasi variabel x_2 dengan y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.5.5. Uji Hipotesis

3.5.5.1. Uji-T (Regresi Parsial)

Menurut Priyatno (2010: 68), uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% nilai t hitung dari masing-masing koefisien regresi kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika t hitung $>$ t tabel atau $\text{prob-sig} < \alpha = 5\%$ berarti bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh secara positif terhadap variabel dependen.

Formula untuk regresi parsial sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Rumus 3.6 Uji-T

Sumber: Priyatno (2010: 68)

Keterangan:

b_i = Koefisien regresi variabel independen ke i .

S_{b_i} = Standar error koefisien regresi variabel independen ke i .

3.5.5.2. Uji-F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno (2010: 67), uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% nilai F hitung dari masing-masing koefisien regresi kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $prob-sig < \alpha = 5\%$ berarti bahwa masing-masing variabel *independent* berpengaruh secara positif terhadap dependen. Formula untuk regresi simultan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.7 Uji-F}$$

Sumber: Priyanto (2010)

Keterangan:

R^2 = Korelasi determinasi.

n = Jumlah data atau kasus.

k = Jumlah variabel independen.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT Nexus Engineering Indonesia, Jl. Pattimura RT.01 RW.04 Kamp Panau, Kabil, Batam. Telp: (0778) 711188, Fax: (0778) 711288. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nexus Engineering Indonesia.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian berupa perancangan, studi pustaka, penentuan model penelitian, penyebaran dan analisa hasil kuesioner dan kesimpulan. Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan Agustus 2016 sampai dengan bulan Desember 2016.

Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian

Kegiatan	Minggu ke-													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Perancangan														
Studi Pustaka														
Penentuan Model penelitian														
Penyebaran Kuesioner														
Analisa hasil Kuesioner														
Kesimpulan														

Pada tabel ini kegiatan yang paling lama adalah studi pustaka karena mencari teori-teori dan desain penelitian yang baik agar penelitian ini bisa meneliti sesuai harapan.